ROK I Kwiecień 1935 r. ZESZYT 1

SPÓŁDZIELCZOŚĆ PRACY

ORGAN • TOWARZYSTWA • POPIERANIA KOOPERACJI • PRACY

MIESIĘCZNIK

182

TREŚĆ ZESZYTU:

TEL. 616-92 • WARSZAWA, SIENNA 16. • P.K.O. 6920

Godziny przyjęć Redakcji: 11 — 13.

Nowy odcinek pracy

W czasach ostatnich tyle powstaje w Polsce nikomu niepotrzebnych efemeryd prasowych, iż całkiem jest zrozumiałą nieufność, z jaką opinja społeczna przyjmuje dziś u nas każde nowe pismo.

I właśnie dlatego pragniemy na wstępie wyłuszczyć powody, które skłoniły Towarzystwo Popierania Kooperacji Pracy do wydawania specjalnego miesięcznika, poświęconego zagadnieniom i praktyce spółdzielczości pracy oraz sprawom pokrewnym.

*

Pierwszym powodem była niewątpliwa potrzeba własnego pisma dla działaczy z terenu spółdzielczości pracy, względnie—pokrewnej spółdzielczości wytwórczej. Wobec braku krajowego w tej dziedzinie doświadczenia, tradycyj i wzorów, oraz braku specjalnego związku rewizyjnego, któryby nad spółdzielniami pracy roztaczał należytą opieką instrukcyjną, działalność pionierska na tem polu odbywa się po omacku, przyczem popełniane są liczne błędy, których przy większej świadomości dałoby się uniknąć. Stąd częste zawody, niepowodzenia i zniechęcenie. To też nieraz dochodzą nas głosy z terenu, użalające się na brak specjalnego organu prasowego, który byłby informatorem, koordynatorem i przewodnikiem na odcinku kooperacji pracy, a jednocześnie placówką swobodnej wymiany myśli i doświadczeń dla działaczy terenowych.

Potrzebę takiego pisma odczuwają w stopniu niemniejszym również i przewodnicy młodzieży junackiej w ochotniczych ośrodkach pracy, gdzie stosowany jest samorząd spółdzielczy, który praktycznie przysposabia junaków do spółdzielczości wogóle, a do kooperacji pracy przedewszystkiem.

Pismo więc nasze służyć ma jako wspólny przewodnik działaczom obu bratnich terenów, wiążąc je w jedną całość z wielkim pożytkiem zarówno dla junactwa, jak i dla spółdzielczości pracy.

*

Mamy i drugi powód, który również wpłynął na naszą decyzję wydawania własnego pisma.

Spółdzielczość pracy nie jest zjawiskiem niezależnem w swym rozwoju od otaczającego ją świata rzeczywistości. Jest ona jego częścią integralną i łączy się niezliczonemi więzami zależności i wpływów wzajemnych z kompleksem stosunków i problematów gospodarczych, społecznych, kulturalnych i t. d., składających się na dzisiejszą rzeczywistość. To też świadoma i dalekowzroczna działalność na interesującym nas odcinku wymaga świadomego ustosunkowania się do całokształtu tych spraw i zagadnień oraz uświadomienia sobie swej roli, znaczenia i zadań w tym całokształcie.

Zwłaszcza obszerny kompleks spraw i zagadnień pracy, a w szczególności problem pracy najemnej w przeobrażających się

dziś od podstaw stosunkach społeczno - gospodarczych — nie może być obcy działaczom z odcinka spółdzielczości pracy, która jest sama metodą i próbą radykalnego rozwiązania tego problemu zgodnie z dążeniami wyzwoleńczemi świata pracy, gospodarczym interesem powszechności i nakazami moralnemi sprawiedliwości społecznej.

Obecny stan polskiej spółdzielczości pracy, będącej dotąd sumą nieskoordynowanych inicjatyw i poczynań, nie sprzyjał procesowi krystalizowania się wspólnego programu ideowego w znaczeniu wyżej przedstawionem. Potrzeba jednak tego programu, który może być tylko dziełem zbiorowej myśli teoretyków i działaczy terenowych, jest sprawą najwyższej konieczności, gdyż wtedy dopiero polska kooperacja pracy stanie się nareszcie świadomym swej roli, zadań i sposobów działania ruchem społecznym.

Przy obecnym rozproszkowaniu i braku wspólnego własnego związku rewizyjnego jedynie wspólne pismo, poruszające i oświetlające obok spraw ściśle specjalnych również i zagadnienia pokrewne, zwłaszcza z dziedziny społecznej, — stać się może tym warsztatem zbiorowym, w którym będzie się wykuwać wspólny program ideowy polskiej kooperacji pracy.

I ten wzgląd — bardzo ważny — skłonił nas również do decyzji wydawania własnego pisma.

Liczymy w niem na współpracę nietylko działaczy ze ściśle naszego terenu, ale również i na współpracę społeczników, publicystów i naukowców, zajmujących się kompleksem zagadnień społeczno - gospodarczo - ustrojowych, a zwłaszcza socjologją pracy.

Pragnęlibyśmy związać ich z naszem pismem, a po przez pismo — z naszym ruchem. Więź taka dla stron obu przedstawiać będzie dużą wartość.

Publicyści i naukowcy znajdą w naszym ruchu wyjątkowo interesujący dla siebie teren obserwacyjny. Spółdzielczość pracy bowiem jest, jak dotąd, jedyną pozytywną próbą radykalnego rozwiązania problematu najemnej pracy z pominięciem systemu indywidualnego najemnictwa.

Współpraca w naszem piśmie da im wyjątkowo pilnych i wdzięcznych czytelników, którzy myśli i wiadomości, nabyte przez lekturę, z pożytkiem wykorzystają w swej praktycznej działalności na placówkach spółdzielczych.

*

Wreszcie i trzeci jeszcze powód skłonił nas do założenia własnego pisma.

Jest to konieczność systematycznego i miarodajnego informowania opinji społecznej o istocie, zasadach, znaczeniu, działalności, potrzebach i postulatach kooperacji pracy.

Wprawdzie Towarzystwo nasze, a przed nim Sekcja Kooperacji Pracy Polskiego T-wa Polityki Społecznej od szeregu lat prowadzi akcję informacyjno - prasową, korzystając z gościnnych

łamów prasy ogólnej, która naogół chętnie udziela nam u siebie głosu.

Przekonaliśmy się jednak, że ten rodzaj propagandy nie wystarcza. Artykuły nasze w pismach ogólnych łatwo są przeoczane przez czytelników, nigdy nie docierają do tych wszystkich, na czyjej opinji najbardziej nam zależy, wreszcie — tracą na sile swojego wpływu przez to, iż poza niemi w tych samych nieraz pismach ukazują się inne wzmianki i artykuły o spółdzielczości pracy, pochodzące ze źródeł mało kompetentnych, a więc nieścisłe, czasem naiwne i bałamutne. A ponieważ zarówno społeczeństwo, jak i czynniki publiczne czerpią przedewszystkiem z prasy swe wiadomości o tym młodym w Polsce ruchu, więc urabiają sobie o nim pojęcie mało dokładne, mgliste, a częstokroć wręcz fałszywe. Z braku zaś właściwego zrozumienia wynika w prostej konsekwencji niewłaściwe ustosunkowanie się tych czynników do spółdzielczości pracy, co utrudnia, wypacza, a niekiedy wprost uniemożliwia jej rozwój.

Dlatego też, nie rezygnując z dalszego korzystania z gościnności prasy ogólnej, uznaliśmy za konieczne stworzenie własnego organu prasowego, który będzie miarodajnym i systematycznym informatorem opinji polskiej w dziedzinie spraw i zagadnień spółdzielczości pracy.

*

Mieliśmy więc powody dostatecznie poważne, aby pomyśleć o wydawaniu własnego pisma.

A ponieważ udało się nam zapewnić dla zamierzonego wydawnictwa takie wpływy z prenumeraty, które dadzą mu możność bezdeficytowej egzystencji, a zarazem są dowodem objektywnym, że pismo jest naprawdę potrzebne terenowi, — przystępujemy więc do pracy na tym nowym odcinku z głębokiem przekonaniem o jej celowości i pożyteczności społecznej.

Towarzystwo Popierania
Kooperacji Pracy

Towarzystwo Popierania Kooperacji Pracy

Krótką historję naszej placówki można podzielić na trzy etapy, z których pierwszy był okresem wstępnych przygotowań, drugi — okresem działalności w ramach Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej, wreszcie trzeci (obecny) jest okresem pracy samodzielnej pod wyłączną własną firmą.

Okres wstępny

Jeszcze w 1924 roku w gronie kilku zwolenników kooperacji pracy zrodziła się myśl utworzenia w Polsce specjalnej placówki badawczo - propagandowo - instruktorskiej na rzecz wymienio-

nego rodzaju spółdzielczości. Nie było jednak wówczas najkonieczniejszych warunków do zrealizowania tej myśli. Przedewszystkiem sami inicjatorzy odczuwali w swem gronie brak należytego przygotowania do podjęcia odpowiedniej działalności. W Polsce przygotowania takiego nie można było zdobyć z braku wszelkiego na tem polu doświadczenia i tradycji. Poprzestawano więc na teoretycznem zaznajamianiu się z przedmiotem z bardzo niedostatecznej i przypadkowej literatury, jaką można było dostać w Warszawie.

W lecie 1926 r. jeden z uczestników tego grona uzyskał subwencję od Ministerstwa Pracy na wyjazd do Włoch, gdzie spółdzielczość pracy poczyniła najbogatsze doświadczenia. Subwencja ta umożliwiła trzymiesięczne studja zagraniczne.

Po powrocie stypendysty do kraju. aktywność grona zwolenników kooperacji pracy bardzo się ożywiła, a zdobyte wiadomości i przywieziona literatura pozwoliły na rozwinięcie szerszej akcji propagandowej zarówno w prasie, jak i zapomocą żywego słowa. Między innemi w tym czasie zostały opracowane i wydane dwie broszury: jedna z nich była poświęcona dziejom i doświadczeniom włoskiej kooperacji pracy, a druga omawiała potrzebę i warunki niezbędne dla rozwoju tego ruchu w Polsce. Coraz więcej osób i instytucyj zaczęło się zwracać po rady i wskazówki organizacyjne, prosić o odczyty, wykłady i artykuły. Potrzeba stworzenia specjalnej placówki stawała się wyraźną i pilną.

Kolejne próby w kierunku zainteresowania kooperacją pracy niektórych instytucyj społecznych (spółdzielczych, zawodowych, oświatowo - naukowych) celem stworzenia przy ich moralnem poparciu zamierzonej placówki—nie doprowadziły do pomyślnych wyników.

Żadna bowiem instytucja, z któremi tę sprawę poruszano, nie miała ochoty (może i słusznie) wyładowywać części swoich wysiłków organizacyjnych i środków finansowych na cele, nieobjęte zakresem bezpośrednich swych zainteresowań.

Nie znajdując poparcia w instytucjach społecznych, zwrócili się inicjatorzy do Ministerstwa Pracy o subwencję na umożliwienie prowadzenia placówki badawczo - propagandowo - instruktorskiej. Prośba ta została potraktowana przychylnie, wobec czego nadeszła wreszcie możność realizacji oddawna zamierzonego projektu.

W ramach Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej (30.IV.1928 — 10. IV.1934)

Stanowiąc nieliczne grono, którego nie chcieli sztucznie rozszerzać, założyciele nie uważali za wskazane tworzyć odrazu odrębnej instytucji. Postanowili natomiast zorganizować się w charakterze działu autonomicznego przy jednej z pokrewnych ideowo placówek. Zwrócono się przedewszystkiem do Towarzystwa Kooperatystów. Jednak wśród członków ówczesnego prezydjum Towarzystwa propozycja ta napotkała objekcje. Wówczas porozu-

miano się z Polskiem Towarzystwem Polityki Społecznej, do którego część założycieli już uprzednio należała i z którem całe grono utrzymywało żywy kontakt ideowy. Towarzystwo chętnie przyjęło propozycję i w ten sposób powstała w dniu 30 kwietnia 1928 roku Sekcja Kooperacji Pracy Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej.

Działalność Sekcji szła w trzech zasadniczych kierunkach: 1) badania zagadnień, wchodzących w zakres kooperacji pracy, 2) propagandy kooperacji pracy i jej zasad, 3) pomocy instrukcyjnej.

W ramach swojej działalności Sekcja opracowała 8 broszur, z których 5 wydała własnym nakładem, a 3 zostały wydane przez instytucje zainteresowane. Pozatem z ramienia Sekcji oraz na własną rękę członkowie jej zamieszczali w prasie liczne artykuły, poświęcone zagadnieniom i praktyce kooperacji pracy. Dość szeroko rozwinęła się działalność wykładowo - odczytowa, na którą był stale duży popyt, tylko częściowo, niestety, zaspakajany. W ciągu sześciu lat istnienia Sekcji wygłoszono z jej ramienia na terenie najróżniejszych instytucyj w Warszawie i na prowincji (we wszystkich dzielnicach Rzeczypospolitej) — 531 odczytów i wykładów, na których obecność wyniosła łącznie 22.984 słuchaczy. Wygłoszone przez radjo 3 odczyty wywołały liczne zapytania ustne i pisemne ze strony radjosłuchaczy. Niestety, brak niezbędnych stosunków uniemożliwił Sekcji częstsze nadawanie odczytów radjowych. Sekcja stworzyła własną bibljotekę, która stopniowo doszła do przeszło 500 dzieł treści społecznej i gospodarczej ze specjalnem uwzględnieniem spraw kooperacji pracy. W lokalu Sekcji prowadzono stale dyżury, podczas których udzielano osobom zainteresowanym porad i instrukcyj. Pozatem porady i instrukcje były udzielane w drodze korespondencyjnej, a niekiedy nawet bezpośrednio w terenie, zwłaszcza w Warszawie, ale również i na prowincji, dokąd wyjeżdżał przedstawiciel Sekcji za zwrotem kosztów podróży.

Brak niezbędnych środków finansowych nie pozwalał Sekcji na postawienie należyte tej tak bardzo ważnej akcji instrukcyjnej. którą Sekcja mogła prowadzić tylko w zakresie niewystarczającym w stosunku do potrzeb terenowych. Pozatem (również z braku środków) Sekcja wcale nie mogła zorganizować działu rewizyjnego, którego konieczność jest tem silniej odczuwana, że spółdzielnie pracy i wytwórcze nie mają własnego związku rewizyjnego i są narazie zbyt słabe, aby związek taki założyć i prowadzić własnemi siłami i środkami.

Pomimo tych braków w swojej pracy Sekcja zdobyła stopniowo zaufanie wśród zainteresowanych czynników zarówno społecznych jak i publicznych i stała się ogniskiem, przyciągającem do siebie coraz liczniejszych sympatyków kooperacji pracy.

Samodzielna placówka

W tych warunkach dotychczasowe ramy Sekcji okazały się dla naszej placówki za ciasne. Toteż w porozumieniu z władzami Pol-

skiego Towarzystwa Polityki Społecznej członkowie Sekcji postanowili łącznie z sympatykami założyć specjalne stowarzyszenie pod nazwą Towarzystwa Popierania Kooperacji Pracy, z tem, że następnie Sekcja będzie zlikwidowana, a jej agendy i dorobek przejdą na rzecz Towarzystwa.

Nowe Towarzystwo zostało w ten sposób powołane do życia. Na walnem zgromadzeniu członków Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej, odbytem w dniu 10 kwietnia 1934 roku uchwalono Sekcję zlikwidować, zaś jej agendy, oraz majątek przekazać nowopowstałemu Towarzystwu Popierania Kooperacji Pracy. Faktyczne przejęcie agend nastąpiło już z dniem następnym, a przejęcie majątku dopiero w lutym b. r.

Towarzystwo kontynuuje działalność Sekcji we wszystkich jej dawnych kierunkach. Między innemi od dnia 11 kwietnia roku ubiegłego do dnia 15 kwietnia br. z ramienia Towarzystwa wygłoszono ogółem 88 odczytów i wykładów z zakresu kooperacji pracy w obecności 4392 słuchaczy, z czego 18 odczytów na prowincji. Jeden z tych referatów na temat: „Moralność, a praca najemna" został wygłoszony w dniu 13 września ub. r. na VI Kongresie Międzynarodowym Wychowania Moralnego w Krakowie. Poczynając od listopada w lokalu Towarzystwa odbywają się regularnie raz na dwa tygodnie wieczory odczytowo - dyskusyjne, poruszające aktualne zagadnienia z dziedziny kooperacji pracy i pokrewnych.

Jak dotąd, Towarzystwo nie zdołało zapewnić sobie środków, które umożliwiłyby mu rozwinięcie i pogłębienie działalności instrukcyjnej, oraz przystąpienie do akcji rewizyjnej. Jednak nie rezygnujemy z rozszerzenia pracy naszej w tym kierunku.

Obecnie poważnym krokiem w rozwoju naszego Towarzystwa jest przystąpienie do wydawania własnego pisma.

JAN WOLSKI

Paląca potrzeba

Każdy rodzaj spółdzielczości wytworzył dla siebie własny, wypróbowany system zasad, które wraz z zasadami ogólno-spółdzielczemi wchodzą jako niezbędna część składowa do statutu kooperatywy, nadając jej właściwy charakter, wytyczając właściwy kierunek dla jej działalności i rozwoju, oraz zabezpieczając ją przed możliwościami wykolejeń.

Spółdzielczość pracy i wytwórcza również posiada system własnych zasad, zbudowany na szerokiej podstawie pozytywnych i negatywnych doświadczeń, zdobytych przedewszystkiem, ale nie wyłącznie, we Włoszech.

Przypomnijmy sobie najgłówniejsze z tych zasad:

1) Celem spółdzielni pracy lub wytwórczej jest zatrudnienie zarobkowe swych członków.

2) Spółdzielnia powinna mieć możliwie najbardziej jednolity pod względem zawodowym zespół członkowski i dlatego przedmiot jej przedsiębiorstwa powinien się ograniczyć do jednego zawodu, w ostateczności do paru uzupełniających się ściśle zawodów, gdy rozdzielenie ich jest praktycznem niepodobieństwem.

3) Spółdzielnia przyjmuje do członkostwa tylko pracowników najemnych, posiadających kwalifikacje do pracy w jej zespole i zgłaszających gotowość podjęcia w niej pracy zarobkowo-zawodowej. Utracenie tych kwalifikacyj pozbawia praw członkostwa.

5) Osoba prawna nie powinna być członkiem spółdzielni.

6) Odpowiedzialność członkowska za ewentualne straty spółdzielni nie przewyższa wysokości zadeklarowanych udziałów.

7) Przed przyjęciem na członka kandydat obowiązany jest przepracować w spółdzielni w charakterze nieczłonka przez okres próbny, dostatecznie długi, aby można było dobrze i wszechstronnie poznać kandydata i aby on ze swej strony miał czas dopasować się do spółdzielni.

8) Zatrudnienie przez spółdzielnię nieletnich uczniów i praktykantów dopuszczalne jest tylko w liczbie i na warunkach, uzgodnionych z właściwym związkiem zawodowym, względnie z inspektorem pracy; przyczem zarówno uczniowie jak i praktykanci powinni być traktowani w spółdzielni jako przyszli jej członkowie.

9) Poza kandydatami, uczniami i praktykantami spółdzielnia robotnicza ma prawo zatrudniać u siebie w charakterze stałych pracowników-nieczłonków tylko siły fachowe, niezbędne w kierownictwie technicznem, biurowości i administracjii, a spółdzielnia inteligencka — niezbędnych pracowników fizycznych (np. woźni, gońcy).

10) Pracowników niestałych, nie będących członkami lub kandydatami, może spółdzielnia zatrudniać tylko w wypadkach przejściowej konieczności lub ze względu na dobro publiczne, przyczem jednak taki nieczłonek, kwalifikacyjnie nadający się na członka, po przepracowaniu w spółdzielni w ciągu określonego czasu będzie mógł być przyjęty do członkostwa, jeśli wyrazi po temu gotowość i dopełni potrzebnych formalności.

11) Nieczłonkowie nie mogą być wynagradzani za swoją pracę w spółdzielni według norm niższych, aniżeli członkowie.

12) Wypłaty za pracę stałym pracownikom, dokonywane w spółdzielni w ciągu okresu sprawozdawczego, uważane są w zasadzie jako zaliczki na pobory, wysokość których określa dopiero doroczne walne zgromadzenie na podstawie wyników całorocznej gospodarki. Z tego wypływa specyficzny sposób podziału tak zwanej nadwyżki bilansowej.

Jak widzimy, jest to cały system mocnych otamowań, zabezpieczających spółdzielnię przed możliwościami i pokusami wykolejenia. Wypróbowany przez życie, system ten, gdy jest ściśle

przestrzegany, nadaje organizacji spółdzielczej wyraźny charakter, a działalności jej — zdrowy kierunek.

*

Niestety, polska spółdzielczość pracy i wytwórcza w przeważającej jak dotąd większości wypadków zasad tych u siebie nie stosuje i nie zawiera ich w swoich statutach.

Dlaczego? Czyżby zasady te nie były u nas znane? Otóż tak bynajmniej nie jest. Jeszcze bowiem w 1928 roku Sekcja Kooperacji Pracy Polskiego T-wa Polityki Społecznej opracowała i wydała drukiem statut ramowy dla spółdzielni pracy i wytwórczych.

Nie przeczę, że zachodziły wypadki, może nawet liczne, iż organizatorzy spółdzielni, nic o tym statucie ramowym nie wiedząc, sami opracowywali dla siebie statuty, kierując się wytycznemi, zawartemi w Ustawie o Spółdzielniach, lub wzorując się najniewłaściwiej na statutach spółdzielni spożywców, kas Stefczyka i t. d.

Znamy jednak i inne wypadki — i to stosunkowo liczne, kiedy organizatorzy mieli w ręku wspomniany statut ramowy, a nawet osobiście zwracali się do naszego Towarzystwa po rady i wskazówki; a pomimo to nie wprowadzili do swoich statutów właściwego spółdzielniom pracy systemu zasad. A nie wprowadzili dlatego, iż system ten uniemożliwia klecenie spółdzielni na poczekaniu, nie pozwala na sztuczny szybki rozrost i ze wszystkich stron zabezpiecza przed ponętnemi nieraz pokusami, tak łatwo sprowadzającemi spółdzielnie pracy na bezdroża, a w następstwie — do upadku. Nie rozumiejąc istoty spółdzielczości pracy, nie chcąc i nie mając czasu na wgłębienie się w te sprawy, hołdując tak modnej u nas zasadzie przyspieszonego tempa — organizatorzy woleli oprzeć swoje spółdzielnie na statutach, pozostawiających jak największe pole dla dowolności. W sądach okręgowych statuty te, o ile nie zawierały przepisów sprzecznych z prawem, rejestrowano — i w ten sposób powstawały pod nazwą spółdzielni pracy czy wytwórczych różne dziwolągi niewiele mające wspólnego z tym rodzajem kooperacjii, zgóry skazane na niepowodzenie i kompromitację z uszczerbkiem dla dobrej opinji spółdzielczości pracy.

Ta łatwość zakładania pseudo-spółdzielni pracy, dawała pole do nadużyć, gdyż powstawały nieraz „spółdzielnie", obliczone wyłącznie na naiwność ludzką. Z dużym tupetem i bezczelnością reklamiarską, hojnie szafując popularnemi hasłami, „spółdzielnie" te wprowadzały w błąd nietylko prostaczków, ale potrafiły nieraz wykorzystać życzliwy dla spółdzielczości stosunek czynników publicznych, narażając je na zawód moralny, połączony z poważnemi nieraz stratami materjalnemi.

*

Znowelizowana Ustawa o Spółdzielniach umożliwia gruntowną w tym względzie sanację.

Obecnie bowiem każda nowopowstająca spółdzielnia, nim zgłosi swój statut do rejestru sądowego, musi wprzódy uzyskać przychylną opinję co do swej celowości oraz swego statutu bądź od właściwego związku rewizyjnego, bądź też od Państwowej Rady Spółdzielczej. Bez przedstawienia sądowi takiej opinji spółdzielnia nie może być zarejestrowana.

Trzeba, więc, aby zainteresowane związki rewizyjne — w danym wypadku związek „Społem" i związek „Pracowniczy" łącznie z Radą Spółdzielczą zajęły w tej sprawie jednolite, wyraźne i nieprzejednane stanowisko, opinjując przychylnie tylko te spółdzielnie, których statuty zawierać będą podstawowe zasady zdrowej spółdzielczości pracy.

W tym celu Towarzystwo Popierania Kooperacji Pracy porozumiało się z Radą Spółdzielczą oraz z wymienionemi związkami i obecnie uzgadnia z niemi wzory statutów, które będą obowiązywać wszystkie powstające spółdzielnie interesującego nas typu.

W odniesieniu natomiast do spółdzielni już istniejących zarówno związki jak i Rada Spółdzielcza mają możność wywierania skutecznego nacisku w kierunku uzgodnienia ich statutów z podstawowemi zasadami kooperacji pracy, względnie — przyjęcia statutów zaleconych.

W dalszej konsekwencji zarówno Rada jak i związki będą musiały czujnie pilnować, aby statutowe zasady spółdzielczości pracy były ściśle przestrzegane w praktyce spółdzielni.

W ten sposób teren kooperacji pracy i wytwórczej będzie można oczyścić od chwastów pseudo-spółdzielczości, niesłychanie dziś utrudniających zdrowy rozwój ruchu.

Spółdzielczość na terenie S. O. M.

Wytyczne programowe

W ogólnym programie Stowarzyszenia Opieki nad Niezatrudnioną Młodzieżą (S. O. M.) wybitna rola przypada spółdzielczości.

Wychodząc z założenia, że jednem z podstawowych zadań, jakie mają do spełnienia ośrodki pracy, powinno być przysposabianie junaków do zbiorowej zaradności, oraz zważywszy, iż w czasach obecnych właśnie spółdzielczość jest formą najbardziej skuteczną takiej zaradności, władze S. O. M.-u od samego początku uznały za konieczne wdrażanie junaków do metod spółdzielczych wogóle, a w szczególności do kooperacji spożywców i kooperacji pracy, ze względu na potrzeby środowiska społecznego, z którego junacy pochodzą i do którego wrócą.

Ponieważ wdrażanie do zaradności spółdzielczej może odbywać się tylko praktycznie, przeto należy metody i zasady spółdzielcze wprowadzać do organizacji i życia samych ośrodków przez pewnego rodzaju kooperatyzację tych ośrodków, przy za-

chowaniu jednak jak najdalej posuniętej ostrożności. Kooperatyzacja powinna się odbywać stopniowo w miarę dojrzewania niezbędnych elementów, składających się na tworzywo zdrowego samorządu spółdzielczego. W żadnym wypadku kooperatyzacja nie może przyczyniać się do rozluźnienia porządku i karności w ośrodkach. Przeciwnie — przez ostrożne, we właściwym czasie i we właściwy sposób wprowadzanie metod i zasad spółdzielczych, powinna się wzmacniać karność i udoskonalać organizacja ośrodka.

Przygotowania wstępne

W myśl powyższych wytycznych kierownictwo S. O. M. od samego założenia instytucji rozpoczęło planową akcję, mającą na celu przygotowanie w ośrodkach pracy warunków do późniejszego zapoczątkowania tam praktycznej spółdzielczości.

Przedewszystkiem więc w listopadzie 1933 r. zwrócono się do Sekcji Kooperacji Pracy Polskiego T-wa Polityki Społecznej o polecenie odpowiednich kandydatów na pracowników S. O. M.-u. Tą drogą do instytucji weszło kilku wyrobionych praktycznie ideowych spółdzielców.

Pozwoliło to władzom S.O.M. powierzyć właśnie spółdzielcom wychowawstwo i kierownictwo naukowe na wszystkich kursach, bezpośrednio przez S. O. M. prowadzonych, poczynając od kursu I-go w Dęblinie. To też na kursach tych spółdzielczość figurowała, jako jeden z głównych przedmiotów wykładowych; różne zagadnienia społeczne i gospodarcze, poruszane przez młodzież w dyskusjach świetlicowych, były omawiane i oświetlane ze stanowiska spółdzielczego; w gazetkach ściennych, wydawanych przez uczestników kursów, zagadnienia spółdzielczości były jednym z najczęstszych tematów. Ale, co najważniejsze, przez osobisty kontakt z wychowawcami - spółdzielcami młodzież, przebywająca na kursach, nasiąkała ideałami spółdzielczości.

Z dniem 1 kwietnia 1934 r. w Centrali S. O. M. został utworzony specjalny referat do kierowania akcją spółdzielczą na terenie ośrodków pracy.

Jednocześnie zaczęło wychodzić pismo popularne (obecnie „Ośrodki Pracy"), w którem od początku w każdym numerze sprawom spółdzielczym poświęca się dużo miejsca.

Również akcja bibljoteczna S. O. M. uwzględniła w szerokim zakresie literaturę spółdzielczą. Wszystkie bibljoteki instruktorskie są zaopatrzone w podstawowe wydawnictwa polskie z dziedziny kooperacji, przyczem specjalnie jest uwzględniona spółdzielczość pracy.

Temi kilkoma drogami przenikała myśl spółdzielcza do prowadzonych przez S. O. M. ośrodków pracy. Instruktorzy oświatowi w pogadankach swych i wykładach bardzo często omawiali zagadnienia spółdzielczości. W gazetkach ściennych junackich

często są poruszane tematy spółdzielcze, i to nie oderwane, ale związane bądź z życiem ośrodków, bądź z przyszłością junaków. I oto spontanicznie w poszczególnych ośrodkach zaczęła występować praktczna inicjatywa spółdzielcza.

Pierwsze próby spółdzielczości junackiej

Przedewszystkiem zaczęły powstawać w ośrodkach sklepiki junackie, zbliżone swą organizacją do spółdzielni uczniowskich, w celu zaopatrywania junaków we wszystko, co kupują oni sami za własną gotówkę. W niektórych ośrodkach oprócz sklepików powstały junackie kasy oszczędności, bądź jako osobne instytucje, bądź też jako jeden z działów ogólnej spółdzielni, prowadzącej sklepik. W kilku ośrodkach spółdzielnie junackie rozszerzyły swą działalność, zakładając fryzjernie.

Poza temi zasadniczemi rodzajami dotychczasowej spółdzielczości junaków, spotykamy i inne jeszcze próby zbiorowej zaradności, podejmowanej sposobem spółdzielczym. Naprzykład w Warszawie kilkanaście junaczek z otwartego ośrodka pracy przy ul. Ząbkowskiej wynajęło dla siebie wspólny lokal mieszkalny i prowadzi z powodzeniem coś w rodzaju spółdzielni mieszkaniowej.

Instrukcyjna i nadzorcza pomoc S. O. M.

Biuro S. O. M. od początku opiekuje się temi próbami zaradności spółdzielczej junaków.

W „Ośrodkach Pracy" zostały podane wzory statutu i regulaminów dla spółdzielni junackich. W pisemku tem również udzielane były wskazówki z dziedziny rachunkowości i organizacji gospodarki spółdzielczej. Wreszcie w sierpniu 1934 roku wydana została instrukcja, normująca organizację spółdzielni junackich i zalecająca zakładanie takich spółdzielni we wszystkich ośrodkach pracy.

Spółdzielnie junackie, jak powiedziano wyżej, wzorowane były na spółdzielniach uczniwskich, które cechuje bardzo prosta organizacja, nieskomplikowana gospodarka, uproszczone sposoby rachunkowości i decydujący wpływ czynnika opiekuńczego, jakim w spółdzielniach uczniowskich jest nauczyciel - opiekun, a w spółdzielniach junackich instruktor oświatowy, względnie, gdy w ośrodku instruktora tego nie było, sam komendant ośrodka.

Kapitały własne w tych spółdzielniach tworzyły się z udziałów członkowskich, wysokość których nie przewyższała trzech złotych, wpłacanych w sześciu ratach dekadowych. Centrala S. O. M. udzielała świeżo powstającym spółdzielniom pożyczki w wysokości stu złotych na każdą spółdzielnię, zwrotne po wpłaceniu przez ogół członków całkowitych udziałów. Zalecone przez Centralę S. O. M. statut i regulamin, oraz późniejsze instrukcje, jak również wyjaśnienia w artykułach, drukowanych na łamach „Ośrodków Pracy" zmierzały razem do zaszczepienia w organizacji formalnej i w praktyce junackich spółdzielni wszystkich

podstawowych zasad zdrowej spółdzielczości. A więc, naprzykład, zakaz sprzedaży niečzłonkom, zakaz sprzedaży na kredyt, gromadzenie funduszu społecznego i t. d.

Warunki pracy spółdzielczej w ośrodkach w okresie pierwszych poczynań kooperatywnych

Pierwsze poczynania spółdzielcze w ośrodkach pracy ochotniczej odbywały się w warunkach niezupełnie jeszcze sprzyjających rozwojowi tego ruchu na omawianym terenie.

Przedewszystkiem element członkowski (junacy) był w tym okresie bardzo płynny i mało jeszcze w masie swej wyrobiony społecznie. Junacy w większości traktowali pobyt swój w ośrodkach jako krótkotrwały, przejściowy. Nie wiedzieli, czy zostaną zatrzymani na zimę. Stąd wynikała uzasadniona obojętność większości do poczynań spółdzielczych, których atrakcyjność dla junaka, spodziewającego się szybkiego wyjścia z ośrodka, była — bo być musiała — niewielką.

Drugą przyczyną, utrudniającą rozwój spółdzielczości, był brak przygotowania zarówno wśród kierownictwa, jak i wśród junaków do techniki pracy spółdzielczej. Brak doświadczenia i wiedzy praktycznej. Coprawda sklepiki junackie są tak niewielkie i zakres ich działalności jest tak nieskomplikowany, że przy przeciętnej inteligencji i przy sumiennem traktowaniu tej sprawy można było, korzystając z instrukcyjnej pomocy Centrali, prowadzić nienajgorzej te malutkie spółdzielnie. Ale brak doświadczenia, nabytego uprzednio, oraz brak odpowiednich podręczników technicznych wpływał jednak osłabiająco na rozwój spółdzielczości junackiej.

Była wreszcie trzecia okoliczność, która również niepomyślnie wpływała na rozwój spółdzielczości. A mianowicie to, że zasady organizacji spółdzielczej, a więc samorządnej, są całkiem inne, niż zasady organizacji ściśle hierarchicznej i pozbawionej elementów samorządności, które obowiązywały z konieczności w ośrodkach pracy w pierwszym „montażowym" okresie ich powstawania.

Stąd wynikało niekiedy niewłaściwe traktowanie spółdzielni przez komendantów, którzy uważali te placówki za zwykłe agendy służbowe i pozbawiali je faktycznego samorządu.

Przy reorganizacji ośrodków w związku z nadejściem okresu zimowego 1934—1935 r. spółdzielnie w ośrodkach zlikwidowanych uległy również likwidacji na mocy uchwał ogólnych zebrań członkowskich, a członkowie rozwiązanych spółdzielni wraz ze swemi udziałami przeszli do spółdzielni tych ośrodków, do których zostali poprzydzielani. Ruchomości, towary i inny majątek każdej ze zlikwidowanych spółdzielni przekazano spółdzielni tego ośrodka, do którego przydzielono większość junaków-członków zlikwidowanej spółdzielni.

Przejście do spółdzielczego samorządu

Zatrzymanie w ośrodkach na sezon zimowy znacznej większości junaków wzmocniło wśród nich przekonanie, że pobytu w ośrodkach nie można traktować jako czegoć bardzo krótkotrwałego. Junak uświadomił sobie, że może liczyć na pozostawanie w drużynie ochotniczej nawet przez parę lat (o ile oczywiście nie dostanie w międzyczasie normalnej pracy zarobkowej). Ta świadomość długotrwałości pobytu swego w ośrodku wpływa bardzo dodatnio na stosunek junaka do wszystkich spraw ośrodkowych, a więc i do spraw spółdzielczych, co niewątpliwie ułatwia dalszą pracę spółdzielczą wśród junactwa.

Drugim pomyślnym dla dalszego rozwoju spółdzielczości junackiej momentem jest przeprowadzana reorganizacja ośrodków i drużyn, idąca po linji usamodzielnienia tych ostatnich i wprowadzenia do nich już regulaminowo pierwiastków spółdzielczego samorządu junackiego. Drużyny, jako jednostki mniejsze od wielodrużynowych ośrodków, bardziej się nadają do roli spółdzielczo-wychowawczej, a samorząd drużynowy, w myśl zasadniczej koncepcji programowej S. O. M. przybiera wyraźnie spółdzielczy charakter. W ten sposób zasady i metody spółdzielcze znalazły możność stopniowego zastosowania nietylko na odcinku prowadzenia sklepiku spółdzielczego, ale we wszystkich dziedzinach życia zbiorowego i pracy zbiorowej junaków.

Spółdzielczość więc rozszerza się na całokształt organizacji junackiej, wobec czego dotychczasowe sklepiki, fryzjernie czy kasy oszczędności staną się jedynie poszczególnemi działami pracy ogólnego spółdzielczego samorządu drużyny.

Zgodnie z przedstawionemi na początku wytycznemi samorząd spółdzielczy w drużynach pomyślany jest w ten sposób, że, zapoczątkowany w bardzo wąskich narazie granicach, będzie miał możność rozszerzania się i pogłębiania stopniowego, upodabniając coraz bardziej drużynę junacką do faktycznej spółdzielni.

W związku z powyższemi zadaniami spółdzielczości zwrócono na nią szczególną uwagę na kursach dla kierowników, wprowadzając między innemi specjalny cykl wykładów z rachunkowości spółdzielczego samorządu junackiego.

Na podstawie tych wykładów został następnie opracowany obszerny (ale popularny) podręcznik rachunkowości dla spółdzielczego samorządu drużyny junackiej. Podręcznik ten w niedługim już czasie ma ukazać się w druku. (Omówimy go wtedy na łamach naszego pisma).

*

Zaszczepianie spółdzielczości w drużynach junackich jest zjawiskiem niezmiernie interesującem i może pociągnąć za sobą doniosłe skutki dla ruchu spółdzielczego wogóle, a zwłaszcza dla kooperacji pracy. Zasługuje przeto na szczególną uwagę teoretyków i praktyków spółdzielczości.

JERZY KARON

Zadania samorządu pracy w drużynie junackiej

I.

Przed przystąpieniem do formułowania metod, które należałoby stosować dla wydobycia wartości wychowawczych z procesu pracy w drużynie junackiej, musimy zatrzymać naszą uwagę na samej zasadzie wychowania przez pracę i do pracy.

Zadaniem organizatora pracy i wychowawcy w jednej osobie jest stworzenie takich warunków, któreby w sposób niejako automatyczny wywoływały pożądane ze względów psychologicznych i społecznych zmiany w postawie jednostki wobec wykonywanej przez nią pracy.

Dla wykreślenia linji, po której mają iść poczynania wychowawcy, musimy nasamprzód sformułować punkt docelowy. Jest nim taki stan rzeczy, w którym człowiek pracy realizuje dzięki niej własne indywidualne predyspozycje, czyli „wyżywa" się, używając przyjętej dziś terminologji, — i w którym efekty jego twórczych wysiłków nabierają walorów społecznych, to znaczy stają się użytkowem dobrem ogółu. Jest to oczywiście bardzo odległy ideał, mogący się urzeczywistnić w przyszłości tak dalekiej, że wystarczy nam tu sama definicja; jest ona wyznacznikiem punktu, do którego idziemy, wychodząc ze status quo.

*

Cechą stosunku człowieka do pracy przy obecnie panującym systemie najemnictwa jest zasadniczo niechęć.

Wynika to z ustrojowych podstaw spółczesności. Przymus gospodarczy, będący dziś podstawowym bodźcem pracy, automatycznie wywołuje psychiczną reakcję, znajdującą wyraz w niechętnem, jeżeli nawet nie wrogiem, ustosunkowaniu się do pracy, ze skłonnością przenoszenia tej niechęci już nie na właściciela warsztatu, lecz często i na sam warsztat.

Pracownik-najmita jest drobnem ogniwem maszyny ustrojowo - gospodarczej, na której strukturę i technikę działania nie posiada jako jednostka niemal żadnego wpływu. Przyczem — dla utrzymania swej egzystencji musi pogodzić się z zależnością własną od szeregu praw, wyrazicielami i głosicielami których są właściciele warsztatów i łańcuch ogniw pośrednich w organizacji całości. Jeśli dodamy do tego, że ludzie pracy są wielokrotnie w sposób wysoce poniżający godność osobistą traktowani przez zarobkodawców, względnie przez ich reprezentantów, otrzymamy obraz, tłumaczący wrogi stosunek najemnika do pracy i — co więcej — usprawiedliwiający taki stosunek.

Wykonywana w tych warunkach praca nie staje się źródłem zadowolenia wewnętrznego, przynajmniej w olbrzymio przeważającej większości wypadków, jak również nie interesuje wykonawcy od strony celowości społecznej. Ważną jest dla niego sprawa, ile mu za to płacą.

Podobnie obojętny jest stosunek najemnika do techniki organizacji pracy. Racjonalizacja pracy, pozwalająca na osiąganie większego rezultatu przy zmniejszonem zużyciu energji pracownika, wynagradzanego za czas (np. dniówkowego) nic go w istocie nie obchodzi, jako jednostkę. Wie on natomiast, że racjonalizacja zmniejsza zapotrzebowanie na siłę roboczą, co pociąga obniżkę płac, a więc jest jego wrogiem. To rozumie nawet robotnik analfabeta. Tem tłumaczyć należy odruchy przeciw procesowi racjonalizacji, wprowadzaniu nowych maszyn i t. d.

W rezultacie ostatecznym stwierdzić możemy bierność pracownika wobec pracy. Bierność, będącą źródłem nieobliczalnego marnotrawstwa dóbr społecznych, za jakie musimy uznać czynny i twórczy stosunek jednostki do spraw gromadzkich.

Po tych ogólnych rozważaniach, podejdźmy bliżej do tematu i przyjrzyjmy się tłu społeczno - gospodarczemu, na którem powstała akcja zatrudniania bezrobotnej młodzieży w drużynach junackich.

Należy pamiętać, że pod względem psycho-socjalnym kandydat na junaka nie przedstawia białej niezapisanej karty, lecz zgłasza się do drużyny, obciążony serwitutem pojęć i nastawień środowiska, z którego pochodzi. W przeważającej mierze jest to środowisko bezrobotnych, półrobotnych, lub wreszcie nędzy chłopskiej. Środowisko ludzi, będących ofiarami niezrozumiałego przez nich kataklizmu społecznego, jakim jest zawalanie się starych form ustrojowo-gospodarczych. Ponieważ nie czują się oni, i słusznie, współwinnymi za wytworzony stan rzeczy, gdyż na procesy społeczno-ekonomiczne żadnego niemal wpływu nie wywierali, są przeto skłonni iść po linji ślepego buntu, wymierzonego ostrzem działania przeciw nieudolnym organizatorom obecnego życia gospodarczego — kapitalistom. Obok tych zrozumiałych psychologicznie predyspozycyj pojawia się depresja, poczucie niemocy jednostkowej, bezradności, a wreszcie wobec długotrwałości okresu załamania — beznadziejność. Wytwarza się kompleks psychlogiczny, w którym ludzie są we własnem mniemaniu niepotrzebni, bezużyteczni.

Z takim oto bagażem psychicznym przybywa kandydat na junaka do drużyny.

Trzeba stwierdzić, że są i wyjątki nawet liczne. Zgłaszają się też chłopcy, pragnący poznać inne, niecodzienne warunki. Są tacy, którzy mają perspektywy w bliskiej przyszłości, którzy pobyt w drużynie junackiej traktują jako krótki etap.

U wszystkich, wreszcie przedstawiony powyżej proces psychiczny nie rysuje tak głębokich brózd w duszy, nie wywołuje tak trwałych urazów, jak u ludzi bardziej dojrzałych, choćby ze względu na biopsychiczną prężność młodocianego wieku, towarzyszącą mu wiarę we własne siły, oraz ze względu na młodzieńczą skłonność do optymizmu.

Jednak te ostatnie cechy są w znacznym stopniu przygaszone przez wpływ atmosfery środowiska, z którego rekrutują się junacy.

To też na czoło wychowawczych zadań drużyny wysuwa się uświadamianie junaków co do społecznej wartości i celowości wykonywanych przez nich robót, oraz kształcenie w nich aktywnej i zaradnej postawy życiowej, zwłaszcza w związku z ich rolą pracowniczą. Zadań tych nie należy lekceważyć, lub traktować drugoplanowo.

*

Jak dotąd młodzież wychowana jest przez starsze pokolenie w kulcie samozaradności indywidualnej.

Tymczasem dla klasy pracowników najemnych, zwłaszcza dla pracowników fizycznych samozaradność indywidualna nie była nigdy, a teraz w związku z kryzysem dotychczasowego systemu gospodarczo-społecznego nie jest tembardziej właściwą drogą obronnego wyjścia z walki o egzystencję.

*

Inicjatywa prywatno-gospodarcza, kierowana widokami zysków konjunkturalnych, przejawia coraz większą bezradność wobec konieczności społecznych i państwowych, — co zmusza czynniki publiczne i społeczne do coraz głębszej i szerszej ingerencji w życie gospodarcze. Państwo i samorządy są już dziś największymi przedsiębiorcami i w sposób decydujący wpływają na kształtowanie się stosunków gospodarczych. Tendencje do monopolizacji, munucypalizacji, do tworzenia przedsiębiorstw publicznej własności obok lub zamiast prywatnych — narastają na całym świecie automatycznie ze wzrostem zadań, stawianych gromadzie społecznej przez jednostkę.

Wzrasta w społeczeństwie więź grupowa, wzrastają nasze potrzeby i wymogi życiowe, możliwe do zaspokojenia jedynie na drodze zbiorowej. I z ko-

nieczności regulatorem skomplikowanego współżycia muszą się stać zorganizowane gromady — samorządu i państwa.

Doba współczesna nacechowana jest, między innemi, rozbudową działu robót publicznych. Życie gospodarcze zmusza do olbrzymich inwestycyj, do których kapitał prywatny, ani nie jest zdolny, ani też w poszukiwaniu doraźnych zysków (maksymalnego oprocentowania) nie jest bezpośrednio zainteresowany. Inwestycje, związane z urbanistyką, potrzeby komunikacyjne, regulacje rzek i t. p. — wszystko to znajduje się w sferze działania instytucyj prawa publicznego.

*

W całej tej akcji kapitał prywatny w poszukiwaniu odpowiedniej pożywki chętnie chce odgrywać rolę pośrednika w dostarczaniu pracy.

Proces roboczy nie wymaga w tych wypadkach wielkiego nakładu, jaki jest konieczny naprzykład przy organizowaniu fabryki. Proste narzędzia i siła mięśni, uzupełnione wykwalifikowanem kierownictwem, tworzą całość. Kapitał prywatny zjawia się więc na rynku zapotrzebowania i, biorąc na siebie rolę organizatora pracy, staje między społeczeństwem jako całością t. j. państwem lub samorządem, a robotnikami. I z tytułu takiego pośrednictwa osiąga przy minimum ryzyka poważne oprocentowanie.

Robotnicy, przyzwyczajeni do indywidualnego najmu, biernie godzą się z tym stanem rzeczy, nie dostrzegając jeśli nie absurdalności to przynajmniej irracjonalności poddawania się wyzyskowi nawet i w tym wypadku, kiedy znakomicie samym faktem zrzeszenia się mogliby przedsiębiorcę-pośrednika usunąć.

Ze stanowiska oderwanych interesów państwa jest obojętnem, kto podejmuje się wykonywania roboty, a rzeczą istotną jest tylko jakość wykonania. Ale państwo nie jest przecież abstrakcyjnem pojęciem prawnem; i robotnicy mają prawo i możność żądać od państwa uwzględnienia momentów natury socjalnej. Dla stawiania takich żądań muszą natomiast posiąść umiejętność tworzenia zorganizowanej gromady, która zastąpi pośrednika w podejmowaniu pracy. Gromadę taką stanowi spółdzielnia pracy.

*

Wewnątrz spółdzielczej gromady wykształca się mechanicznie poczucie społecznej wartości pracy i co ważniejsze — poczucie odpowiedzialności zbiorowej. Gromada dostarcza jednostce pracę, to znaczy sposób zarobkowania; jednostka natomiast staje się współodpowiedzialną za ilość i jakość wykonanej pracy. Pojawiają się więc tu bodźce wyższego moralnie, społecznego rodzaju, których praca indywidualnego najmity nie posiada.

Zmienia się stosunek do racjonalizacji pracy. Robotnik, pracujący w gromadzie spółdzielczej, jest zainteresowany w stosowaniu tej racjonalizacji podobnie jak przedsiębiorca. Również zainteresowany jest on w tempie pracy; z tem jednak, że o ile kapitalista stosuje „system potu", (jakkolwiek teoretycy kapitalistyczni go nazywają), to zorganizowana i świadoma społecznie gromada robotnicza uzgodni rytm pracy z rytmem fizjologicznym.

Robotnikowi-spółdzielcy stają się bliskie wszystkie zagadnienia organizacji pracy. Przestaje on stanowić bierną maszynę wykonawczą, a staje się aktywnym, świadomym współczynnikiem procesu wykonawczego. Dyscyplina narzucona przez najemcę - kapitalistę ustępuje dobrowolnie przyjętej samodyscyplinie grupy. W wyniku ostatecznym wykształca się zaradność zbiorowa i wiara w siłę gromady.

Odsyłając Czytelnika do specjalnej literatury, poświęconej zagadnieniom spółdzielczości pracy, pozwoliłem tu sobie na syntetyczne sformułowanie jej znaczenia i metod, abyśmy tem plastyczniej mogli sobie przedstawić typ junaka, jaki chcemy kształtować, oraz metodę pracy w drużynie, mającej stać się szkołą wychowania spółdzielczego.

III.

Spółdzielnia pracy dzięki swoim właściwościom strukturalnym wymaga od członków znacznie wyższego stopnia uspołecznienia, aniżeli jakiekolwiek inne zrzeszenie dobrowolne.

Jest to zrozumiałe, gdyż spółdzielnia pracy uspołecznia swym charakterem najważniejszy odcinek życiowy — pracę i warunki ekonomiczne. Zawiera pozatem w sobie potencjonalną prężność ekspansji w kierunku objęcia i innych odcinków: życia umysłowego, artystycznego i t. p. Prężność ta w rozwoju ma doprowadzić do wykształcenia pełnej komórki nowego ustroju, w jakim ma egzystować społeczeństwo wolnych wytwórców.

Mówiliśmy poprzednio o psychice środowiska, obciążającej kandydatów na junaków. Między ich postawą a postawą świadomego robotnika-spółdzielcy jest tak olbrzymi dystans, że przebycie jego umożliwi jedynie planowe wychowanie. Przyczem narzędziem pracy wychowawczej, jako podbudówki pod nasycanie pierwiastkiem spółdzielczym psychiki i świadomości junaka — jest spółdzielczy samorząd drużyny.

*

Dla uniknięcia możliwych nieporozumień pozwolę sobie podkreślić na czem polega istota samorządu junackiego w drużynie.

Samorząd ten jest formą wewnętrznej organizacji drużyny, znajdującej się pod kierownictwem czynnika autorytatywnego, który roztacza nad nim opiekę, koryguje ewentualne błędy, jakie młodzież mogłaby popełniać przez brak doświadczenia, i odpowiada za całość wobec społeczeństwa i państwa. Samorząd ma więc charakter, że tak powiem, szkoleniowy, co w zupełności odpowiada młodocianemu wiekowi naszych junaków.

Szkolenie spółdzielcze w formach samorządowych ma pobudzić inicjatywę junaków. Dać im zrozumienie wartości zbiorowego wysiłku. Wytworzyć w nich skłonność, więcej nawet — nałóg spółdzielczego działania, gdzie więzią jest wspólnota interesów i wspólnota zadań. Wreszcie samorząd ma nauczyć umiejętności organizowania gromad spółdzielczych i samodzielnego ich prowadzenia. W skrócie — cel wychowania spółdzielczego przez samorząd junacki sprowadza się do wykształcenia takiego psycho-intelektualnego typu jednostki, aby, po opuszczeniu ośrodka czy osiedla, junak — jako już samodzielny życiowo robotnik — chciał i umiał w środowisku własnem stosować spółdzielcze metody organizowania i wykonywania pracy, aby stał się zaradnym pionierem wyższych form ustrojowych.

Stąd z różnych fragmentów wychowawczej roli samorządu drużynowego wysuwa się na czoło odcinek samorządu pracy.

IV.

Organy samorządu pracy powinny współdziałać w uświadomieniu junaków o społecznej roli junactwa wogóle, o celowości prac wykonywanych przez junaków, a w szczególności przez daną drużynę.

Junak powinien posiąść zdolność i potrzebę patrzenia na swą pracę w perspektywie przyszłości społecznej i własnej, oraz zidentyfikować pryzmat interesu indywidualnego z pryzmatem interesu społecznego i państwowego. Powinien poczuć się nie samotną jednostką, lecz cząstką współdziałającej gromady, której wszyscy uczestnicy są związani ze sobą nićmi moralnych i materjalnych potrzeb, zaspokojenie których w dobie obecnej na drodze indywidualnych wysiłków jest wręcz niemożliwe.

Teza, głosząca, że jedynie praca jest źródłem wszelkich wartości, musi stać się kamieniem węgielnym psychicznej postawy junaka. Rozbudziwszy wśród naszych junaków szacunek do pracy, powinniśmy go pogłębić, wpajając w nich świadomość, że nie są oni najemnikami kapitału prywatnego, lecz że praca ich ma charakter społeczny.

*

Samorząd pracy w drużynie musi nauczyć junaków czynności, należących do przedsiębiorcy, aby uzdolnić ich do opanowania całego procesu w tym zakresie, jaki jest każdej spółdzielni konieczny.

Zastanówmy się pokrótce, z jakich funkcyj składa się stosunek spółdzielni pracy do instytucji zarobkodawczej. Zgrubsza biorąc, znajdziemy w nim trzy fragmenty: przyjęcie pracy przez spółdzielnię, wykonanie i — wreszcie — oddanie gotowej roboty.

Samorząd pracy ma więc zaznajomić się z temi odcinkami, a następnie w miarę opanowywania przez junaków umiejętności praktyki samorządowej— przejmować etapami te czynności od instytucji opiekuńczej, jaką jest obecnie S. O. M. Drużyna ma jakby dorastać po przez samorząd do pełnej samorządności.

Rola kierownika drużyny w samorządzie junackim musi być z jednej strony czujna, z drugiej wyrozumiała. Kierownik nie powinien dopuszczać do błędów o daleko idących konsekwencjach, lecz nie może znów gasić inicjatywy i naturalnej dla młodzieży chęci eksperymentu. Jest to już kwestja wychowawczych zdolności kierownika, jego taktu, zrozumienia psychiki junaka. Jest to wreszcie kwestja wskazówek, instrukcyj i regulaminów, które stworzą ramy formalne. Ale nawet gdy te ostatnie będą najbardziej celowo i właściwie zbudowane, indywidualność kierownika, będącego jednocześnie opiekunem samorządu, zawsze znajdzie dość miejsca, aby się dodatnio lub ujemnie zamanifestować.

*

Kolejno rzecz biorąc, organy samorządu pracy zaznajamiają się z zasadą obliczania norm pracy w zależności od jej rodzaju oraz ze stosowaniem cennika.

Po przyjęciu zamówienia przechodzimy do najtrudniejszego działu organizacji procesu wykonawczego. A więc podział pracy między zastępy i sekcje, przyczem stosowanie norm powinno tutaj spocząć już całkowicie na samorządzie drużyny. Konieczne jest ścisłe obliczanie godzin pracy ze względu na różne czynności pomocnicze, jak przenoszenie sprzętu roboczego, budowa urządzeń koniecznych lub celowych ze stanowiska prawidłowej organizacji pracy, i t. d. Należy więc brać nie ostateczny rezultat, lecz poddać analizie poszczególne funkcje, ująć je w godziny pracy i na tej podstawie dopiero przydzielać określone quantum poszczególnym zastępom na dany okres czasu. Nie jest to sprawa tak prosta, aby można ją było załatwiać bez przygotowania, ale nie jest tak trudna, aby inteligentniejszy junak nie mógł się tego nauczyć. W ten sposób młodzież zbliża się do dwóch zazębiających się zagadnień, stanowiących fundament współczesnego życia gospodarczego: wydajności i racjonalnej organizacji pracy.

Ponieważ te wszystkie prace odbywają się w płaszczyźnie interesów samorządowej drużyny, zapoznawanie się z temi zagadnieniami i opanowanie ich podnosi automatycznie świadomość społeczną, co jest już wartością czysto moralno-wychowawczą.

Pojawia się przy organizowaniu procesu pracy szereg problemów ubocznych. Naprzykład różna zdolność do wysiłku. Kwestja słabych i przez to niesprawnych, oraz mocnych. Zagadnienie równej wydajności. Rozwiązania tego zagadnienia w drużynie junackiej, jak nas doświadczenie uczy, jest dla wychowawcy (w tym wypadku dla kierownika drużyny) pracowite, ale ze stanowiska wychowawczego niezmiernie efektywne. Daje pole do rozwinięcia u młodzieży instynktu sprawiedliwości. I to we właściwem zrozumieniu tego słowa. Nie formalnej, bezdusznej sprawiedliwości, uznającej bezwzględną równość, jako swój wyznacznik, lecz sprawiedliwości humanitarnej, uwzględniającej zróżniczkowanie możliwości poszczególnych jednostek. Miejsce wyznacznika formalnego, uchwytnego w sposób materjalny, zajmuje wyznacznik dobrej woli społecznej, jakość moralna, a więc miara wyższego rzędu.

W analizie czasu, potrzebnego na wykonanie pracy, samorząd pracy w drużynie musi uwzględnić prace dla drużyny konieczne, a niewchodzące w skład procesu wykonawczego. Są to prace porządkowe, kuchenne, wewnętrznych warsztatów (np. szewckich), wreszcie dnie pracy, stracone wskutek choroby. Ponieważ quantum pracy drużyna przyjmuje jako całość, należy w jej ramach przeprowadzić ścisłe obliczenie prac, które nazwijmy umownie wewnętrznemi.

Odrębne zagadnienie, rozwiązywane na zasadzie porozumienia z kierownictwem technicznem, stanowi działanie sił wyższych, uniemożliwiające

pracę, lub niszczące jej rezultaty. Naprzykład deszcze, wskutek których drużyna pracować nie może, powódź, znosząca wykonane już roboty i t. d.

Te wszystkie kwestje, tak dobrze znane przedsiębiorcom, muszą być poznane przez samorząd pracy, a dzięki jego organom — przez ogół junaków.

Do samorządu pracy należy również normowanie tempa. Tempo pracy powinno być zgodne z rytmem fizjologicznym organizmu ludzkiego. Nie może być zbyt szybkie ze względu na zdrowie jednostki, nie może być zbyt powolne ze względu na wydajność, to znaczy — na interes drużyny jako całości. O ile kapitalista nie liczy się z zasadami higjeny pracy, to oczywiście spółdzielnia pracy, a więc i samorządowa drużyna junacka, jako jej forma embrionalna, nie może o tem zapominać.

Samorząd pracy musi też czuwać nad solidnem wykonaniem. Nie tracąc nigdy świadomości, że jeżeli praca jest źródłem wszelkiej wartości, to warunkiem tego jest dobre wykonanie, — samorząd nie może dopuścić do wykonania niedbałego. Stojąc na straży honoru pracowniczego, samorząd pracy nie powinien tolerować różnych sposobów i sposobików, mających ukryć w oczach komisji, przyjmującej wykonaną pracę, zaniedbania i niechlujstwa, jak to nieraz czynią przedsiębiorstwa prywatne.

Po oddaniu roboty instytucji zarobkodawczej ostatnią czynnością samorządu pracy jest obliczenie dniówek czy godzino-prac celem podziału zarobku i wreszcie — sporządzenie odpowiedniego wykazu. Natomiast dokonanie samego podziału, przeznaczenie sum nadwyżkowych i t. d. nie należy już do samorządu pracy, gdyż są to kompetencje samorządu drużynowego w pełnym jego składzie.

*

Samorząd pracy w drużynie junackiej nie powinien być wprowadzany z trickiem reklamowym i w przyspieszonem tempie. Bez szafowania frazesem, powoli, ostrożnie, lecz planowo, systematycznie i wytrwale, mając ciągle na myśli wychowawcze zadanie tego samorządu, należy go stopniowo wbudowywać w strukturę drużyny.

Nad działalnością i rozwojem samorządu kierownik drużyny powinien roztoczyć czujny, lecz dyskretny nadzór. Nie zniechęcać junaków swoją arbitralnością. Umiejętnie zapobiegać większym błędom. Cierpliwie korygować błędy mniejsze. I wprawiać gromadę junacką do coraz bardziej zaradnej i odpowiedzialnej aktywności zbiorowej na odcinku pracy.

Dobrze nastawiony, umiejętnie kierowany i sprawnie funkcjonujący samorząd pracy stanie się tym niezawodnym środkiem wychowawczym, który w sposób niejako automatyczny wpływać będzie na zmianę postawy junaków w stosunku do pracy, oraz przysposabiać ich praktycznie do roli czynnych i zaradnych spółdzielców.

JAN ZAWADA

Stan liczebny spółdzielni pracy i wytwórczych w Polsce

(Według spisu na dzień 1 stycznia 1934 r.)

Artykuł niniejszy ma charakter informacyjny. Został opracowany na podstawie pierwszego w Polsce powszechnego spisu spółdzielni, dokonanego na dzień 1 stycznia 1934 r. przez Państwową Radę Spółdzielczą.

Stan liczebny interesujących nas spółdzielni pracy i spółdzielni wytwórczych przedstawiał się według tego spisu jak następuje:

Województwa	Ilość spółdzielni			
	Spółdz. pracy		Spółdz. wytwórcze	
	związkowe	nie-związkowe	związkowe	nie-związkowe
Białostockie	—	2	5	12
Kieleckie	—	4	1	16
Krakowskie	—	9	2	20
Lubelskie	—	9	1	15
Lwowskie	6	22	6	35
Łódzkie	—	2	2	8
Nowogródzkie	1	3	—	2
Poleskie	—	1	—	4
Pomorskie	—	4	—	1
Poznańskie	—	2	—	12
Śląskie	1	3	1	6
Stanisławowskie	—	3	3	11
Tarnopolskie	—	1	—	3
m. Warszawa	5	74	15	35
Warszawskie	—	5	1	10
Wileńskie	—	17	2	15
Wołyńskie	1	5	1	5
Razem	14	166	40	210

Ogólna liczba spółdzielni pracy związkowych i niezwiązkowych wynosiła więc 180, spółdzielni wytwórczych — 250, łącznie obu typów — 430. Na ogólną liczbę wszystkich spółdzielni w Polsce (22.734) spółdzielnie pracy stanowiły niecałe 0,8%, a spółdzielnie wytwórcze — 1,1%.

*

Uderza nas mała ilość spółdzielni związkowych w stosunku do niezwiązkowych. Pierwszych — 54, a drugich — 376. A więc spółdzielnie związkowe stanowiły zaledwie 12,5%, niezwiązkowe zaś aż 87,5% ogółu spółdzielni obu interesujących nas typów.

Wiemy, czem są spółdzielnie niezwiązkowe. W najlepszym razie jest to placówka, która jeszcze nie wyszła ze stanu zarodkowego, nie zapewniła sobie jeszcze koniecznych podstaw organizacyjnych i dlatego narazie do związku przyjęta być nie może. Często jednak jest to zamknięte grono familjantów, obce zasadniczo wszelkiej ideologji spółdzielczej, korzystające tylko ze spółdzielczej formy prawnej i świadomie uchylające się od pomocy instrukcyjnej oraz nadzoru ze strony związku lub Rady Spółdzielczej. Wartość więc społeczną owych 376 spółdzielni niezwiązkowych musimy oceniać z jak największą ostrożnością.

*

Trzeba jeszcze dodać, że znaczna większość tych 376 spółdzielni niezwiązkowych faktycznie już nie istnieje. Jedne, chociaż zarejestrowane, nie rozpoczynały nawet właściwej działalności, bądź wskutek braku sił żywotnych, bądź też z braku niezbędnych warunków zewnętrznych. Inne — z tych samych przyczyn zaprzestały swej działalności nieraz od lat wielu. Część rozpadła się faktycznie nawet bez prób przeprowadzenia formalnej likwidacji. W urzędowej statystyce jednak wszystkie one figurują, bo w myśl ustawy o spółdzielniach muszą figurować do chwili wykreślenia z rejestru sądowego. Z tą bolączką naszej statyki spółdzielczej zaczęła od ubiegłego roku walczyć energicznie Rada Spółdzielcza, prowadząc akcję oczyszczenia terenu spółdzielczego od t. zw. „trupów" przez rewizje, spe-

cjalne ankiety sprawdzające, oraz przez porównywanie rejestrów sądowych z dotychczasowemi wynikami spisu. Ze wspomnianej już ogólnej liczby 376 spółdzielni niezwiązkowych Rada Spółdzielcza stwierdziła dotychczas „śmierć" 134 spółdzielni. Liczba ta nie jest jeszcze kompletna, gdyż rewizje spółdzielni niezwiązkowych nie są dotąd ukończone. W Biurze Rady Spółdzielczej przypuszczają, że ogólna ilość tych spółdzielni niezwiązkowych łącznie z powstałemi po spisie nie powinna przekraczać setki.

Co się tyczy spółdzielni związkowych, to z pośród 54 podanych w spisie najwyżej 10—20% może być chwilowo nieczynnych, lub zgłoszonych do likwidacji. Ale zamiast nich w ciągu całego roku ubiegłego oraz pierwszego kwartału roku bieżącego przybyły spółdzielnie nowozałożone. Wobec żywego tempa zakładania tych spółdzielni można przyjąć, że liczba czynnych obecnie spółdzielni związkowych obu interesujących nas typów nie zmniejszyła się w porównaniu z liczbą, jaka wypadła ze spisu.

Interesujący jest podział 430 objętych spisem spółdzielni według rodzajów pracy. Odpowiedź znajdujemy w poniższej tabeli:

Rodzaj spółdzielni	Ilość spółdzielni			
	Spółdz. pracy.		Spółdz. wytwórcze	
	związkowe	nie-związkowe	związkowe	nie-związkowe
1. Ajentury handlowe i przemysł. .	—	—	—	4
2. Ambulatorja lekarskie	1	5	—	—
3. Artystyczne i aktorów	—	3	—	—
4. Bazary przemysłu ludowego . .	1	—	1	3
5. Biura informacyjne	—	3	—	—
6. Biura rachunkowe, buchalteryjne i powiernicze	—	14	—	—
7. Brukarskie	—	2	—	—
8. Budowlane murarskie i ciesielskie	—	20	—	5
9. Ceramiczne i garncarskie . . .	1	—	—	4
10. Czapkarskie	—	—	—	2
11. Druciarskie	—	—	—	1
12. Drukarskie	2	5	4	4
13. Drzewnych wyrobów	—	—	-	3
14. Elektrotechniczne, radjowe . .	—	7	—	3
15. Filmowe	—	1	—	2
16. Flisacy	—	1	—	—
17. Fotografów	—	—	—	1
18. Fryzjerskie	—	2	—	—
19. Futer wytwórnie	—	—	—	1
20. Galanteryjne	—	—	—	1
21. Garbarskie	—	—	1	2
22. Gastronomiczno - hotelarskie .	—	1	—	1
23. Higjeny	—	2	—	—
24. Huty szklane	—	—	1	6
25. Introligatorskie	—	—	2	3
26. Inżynierów - architektów . .	1	7	—	—
27. Inżynierów innych	—	2	—	—
28. Kaflarsko - zduńskie	—	2	—	—
29. Kamieniarskie	—	—	—	3
30. Kapeluszy damskich wytw. . .	—	—	1	—
31. Karoseryjne	—	—	1	—
32. Kominiarskie	—	5	—	—
33. Komunikacyjno - transportowe .	1	1	—	—

Rodzaj spółdzielni	Ilość spółdzielni			
	Spółdz. pracy		Spółdz. wytwórcze	
	związkowe	nie-związkowe	związkowe	nie-związkowe
34. Konfekcyjne	—	—	—	1
35. Kowalskie	—	—	—	3
36. Krawieckie	—	4	2	29
37. Księgarskie	—	—	1	—
38. Lekarzy weterynaryjnych . . .	1	—	—	—
39. Leśne	—	—	—	1
40. Lonkietników	—	—	1	—
41. Łodzi wytwórnia	—	—	—	1
42. Malarskie, dekoracyjne, lakiernicze	1	6	—	3
43. Mechaniczno - precyzyjne . . .	—	—	—	1
44. Metalowców	—	—	1	8
45. Muzyków	—	2	—	—
46. Mydlarskie i farbiarskie . . .	—	—	—	1
47. Niefachowych	—	1	—	—
48. Numerowych i obsługi publ. . .	—	2	—	—
49. Organizacji pracy pracowników umysłowych	1	1	—	—
50. Oświatowe	—	3	—	—
51. Piekarze i cukiernicy	—	1	1	9
52. Pomoc domowa	—	1	—	—
53. Powroźnicze	—	—	2	—
54. Pracowników spółdzielczych .	—	1	—	—
55. Przeładunkowe	—	1	—	—
56. Przemysł ludowy	—	—	—	3
57. Przerób grzybów i jagód . . .	—	—	—	1
58. Pudełkarskie	—	—	—	1
59. Rzeźnicze	—	1	—	1
60. Samochodowe - warsztatowe .	—	2	—	—
61. Sprzedawcy gazet	—	2	—	—
62. Stolarze	1	—	—	30
63. Szczeciniarze	—	—	3	—
64. Szczotkarze	—	—	—	6
65. Szewcy i cholewkarze	—	—	2	33
66. Szklarze	1	—	1	—
67. Szkolne	—	5	—	—
68. Szoferzy	—	2	—	—
69. Tapicerzy i dekoratorzy . . .	1	—	1	—
70. Technicy i mechanicy teatr. . .	—	3	—	—
71. Tłocznie	—	—	—	1
72. Tkackie	—	—	5	5
73. Transportowe, handl., przemysł.	1	5	—	—
74. Wałkarze	—	—	—	1
75. Wydawnicze	—	2	6	—
76. Wytwórczo - handlowe	—	7	1	2
77. Zdobnicze	—	—	—	2
78. Złotniczo - zegarmistrz. . . .	—	—	—	1
79. Związek budowlanych stow. . .	—	1	—	—
80. Związek młodzieży wiejskiej . .	—	1	—	—
81. O niesprecyzowanym rodzaju pracy	—	29	2	17
Razem	**14**	**166**	**40**	**210**

Najwięcej spółdzielni zatem spotykamy wśród szewców, stolarzy, krawców i krawcowych, w przemyśle budowlanym, wśród buchalterów, inżynierów, techników, piekarzy i malarzy.

Widzimy z tabeli, że w wielu zawodach występują zarówno spółdzielnie pracy, jak i spółdzielnie wytwórcze. Tożsamość rodzajów w obu typach wskazuje na trudności klasyfikacyjne w tej dziedzinie, oraz na możliwości błędów przy klasyfikacji. Chociaż teorja wyraźnie rozróżnia te dwa typy, to jednak w życiu niepodobieństwem nieraz jest określić, gdzie się kończy spółdzielczość pracy, a gdzie zaczyna spółdzielczość wytwórcza.

*

Około 100 spółdzielni niezwiązkowych i ponad 50 związkowych — oto przypuszczalna skromna ilość wszystkich czynnych obecnie w Polsce spółdzielni pracy i wytwórczych.

Jak z tego wynika, spółdzielczość pracy i spółdzielczość wytwórcza nie stały się jeszcze w Polsce ruchem masowym. Poczynania w tym kierunku są, jak dotąd, sporadyczne, ale już dość różnorodne i występujące zarówno na terenie robotniczym, jak i wśród pracowników umysłowych. Mamy więc na tem polu pewne doświadczenie krajowe, coprawda przeważnie negatywne, ale tem nie mniej pouczające. Z doświadczeniem tem warto się zaznajomić.

JADWIGA POCZĘTOWSKA

Stosunek młodzieży junackiej do pracy

(Próba badań ankietowych)

Na podstawie wywiadu wśród słuchaczów II Kursu Kierowników Drużyn Junackich, oraz na podstawie ankiety, przeprowadzonej w otwartym [1]) ośrodku żeńskim w Warszawie (ul. Ząbkowska 40), otrzymałam odpowiedzi, które można potraktować, jako bardzo skromny materjał, pozwalający poniekąd na zorjentowanie się w stosunku młodzieży junackiej do pracy.

Wywiad wśród słuchaczów kursu

Podzieliliśmy pracę junacką w tym wywiadzie na trzy rodzaje: 1) zajęcia domowe, (kuchnia i porządki w lokalu), 2) warsztaty rzemieślnicze, 3) praca na otwartych terenach (roboty publiczne).

Jaki jest stosunek młodzieży do każdego z tych rodzajów pracy?

*

Młodzież męska wyraźnie nie lubi zajęć domowych. Junacy spełniają te czynności tylko z rozkazu w myśl obowiązujących regulaminów. Chętnie unikają dyżurów, a nawet — co się niekiedy zdarzało — „wykupują się", opłacając zastępstwa. Bardzo wielu gardzi pracą w kuchni, jako nielicującą (ich zdaniem) z godnością męską. Zainteresowań ani tembardziej zamiłowania w tym kierunku nie dało się dostrzec. Zdarzało się zrzadka, iż chłopcy zgłaszali się sami do tego rodzaju zajęć, ale te ich wystąpienia miały miejsce w warunkach wyjątkowych (bezczynność i brak innej pracy w danym okresie kilkudniowym).

Wśród dziewcząt natomiast są typy, które chętnie i z zamiłowaniem gotują, sprzątają i spełniają wszelkie roboty domowe. Nietylko odrabiają wyznaczone dyżury, ale zgłaszają się wielokrotnie do tej pracy ochotniczo. Ujawniają się tutaj cechy przyszłych gospodyń.

Roboty warsztatowe w ośrodkach męskich są wykonywane bardzo chętnie. Chłopcy uczą się i usprawniają w poszczególnych rodzajach pracy warsztatowej (szewctwo, stolarstwo i t. d.) z myślą, że znajomość danego zawodu

---

[1] Wszystkie ośrodki pracy w Polsce są, jak dotąd, zamknięte, czyli, że młodzież w nich zamieszkuje. Jedynym otwartym ośrodkiem jest żeński ośrodek przy ulicy Ząbkowskiej w Warszawie, zatrudniający przychodnie junaczki.

przyda się im w życiu, że da zarobek. Niekiedy potrzeba stwarza pęd do nauki danego rzemiosła. Oto przykład: chłopcy w jednym z ośrodków, nie dostając długo obuwia, rzucili się masowo i dobrowolnie do szewctwa, ponieważ stan ich trzewików wymagał natychmiastowej reparacji. Czynnik rozumowy jest tym impulsem, który zachęca junaków do pracy rzemieślniczej w warsztacie.

W ośrodkach żeńskich ciekawy jest stosunek dziewcząt do stolarstwa i szewctwa, które to zajęcia były wprowadzone jako prace dowolne w kołach, powstających w tym celu. Zespoły junaczek pełnią te nowe dla siebie czynności z dużem zainteresowaniem. Są dumne, że wykonywują pracę męską, że wykazują sprawność i na tym odcinku. W danym wypadku mamy już do czynienia z bodźcami wewnętrznemi natury raczej uczuciowej. Wyróżnienia i pochwały ze strony kierownictwa pobudzają ich miłość własną. Zresztą nowość pracy potęguje jej aktywność.

*

Do robót publicznych, do zajęć na terenach otwartych młodzież junacka ustosunkowuje się dotąd różnie.

Wielu twierdzi, że robienie łopatą (roboty ziemne) nie przysposabia do zawodu i nie stwarza widoków na przyszłość. Stosunek do tej pracy jest zatem obojętny. A ponieważ kopanie jest czynnością monotonną, nie dającą podniet, przeto młodzież junacka naogół uważa to zajęcie za nużące.

Zupełnie inaczej natomiast odnoszą się junacy do takich robót terenowych, jak prace w kamieniołomach, lub nawet roboty ziemne, lecz odbywające się w warunkach bardziej atrakcyjnych (np. regulacja rzek). Dają te roboty dużo wrażeń, ruchu, urozmaicenia, a niekiedy i silnych wzruszeń, zwłaszcza, gdy są połączone z pewnem niebezpieczeństwem. Młodzież, gdy się zapali, nie liczy się ani z czasem, ani z wysiłkiem. Nieraz praca junaków, odbywająca się w tych warunkach, przekracza ustaloną normę wydajności. Ale musi mieć wtedy silne bodźce wrażeniowe i wzruszeniowe.

*

Takie wnioski ogólne dały się wyciągnąć z wywiadu, przeprowadzonego wśród słuchaczów Kursu.

Rzecz jasna, że podstawy objektywnej wartości tego wywiadu są bardzo skromne pod względem zarówno ilościowym, jak i jakościowym, bo wypowiadała się nie sama młodzież junacka, tylko przeszkalający się na kursie jej personel kierowniczy.

Ankieta w ośrodku żeńskim.

Przedewszystkiem przytoczę dane do charakterystyki zespołu, w którym ankieta została przeprowadzona. Ośrodek w tym czasie liczył 209 junaczek.

Podział według środowiska: wielkomiejskie — 156 junaczek, małomiejskie — 48, wieś — 5.

Podział według wieku: do 20-go roku życia włącznie — 108, powyżej 20 lat — 101.

Podział według wykształcenia: analfabetki — 2, szkoła powszechna niepełna — 50, szkoła powszechna 7-oddziałowa — 65, wykształcenie „pół-średnie" — 11, dyplom szkoły średniej zawodowej — 77, matura szkoły średniej ogólno-kształcącej — 4.

Podział według zawodów, uprawianych przed wstąpieniem do ośrodka: krawcowe — 29, biuralistki — 10, wychowawczynie i korepetytorki — 6, ekspedjentki — 6, robotnice — 5, fryzjerki i kosmetyczki — 2, pielęgniarki — 1, różne — 8. Pracowało więc zarobkowo przed wstąpieniem do ośrodka — 67 dziewcząt (32%). Nie pracowało — 142 (68%).

W omawianym ośrodku uprawiane są następujące działy pracy: gotowanie, porządki domowe, szwalnia (szycie bielizny i ubrań dla junaków), trykotarstwo ręczne, introligatornia.

*

W ankiecie wysunięte zostały następujące dwa pytania:

1) Czy lubisz codzienną pracę w ogródku?

2) Gdzie chciałabyś pracować?

*

Na pierwsze pytanie odpowiedziało 150 dziewcząt. Odpowiedzi te można podzielić na 4 następujące grupy:

1 grupa nie lubi pracy codziennej w ośrodku (bo nie znoszę pracy zmechanizowanej, bo nudna, bo jednostajna, bo nie daje zadowolenia, bo bez ruchu). — Odpowiedzi razem 21 czyli 14%.

2 grupa — stosunek bierny (przyzwyczaiłam się do niej; innej nie znam; nie mam lepszej; jestem zmuszona; mogę pracować gdziekolwiek, aby były dobre warunki). Odpowiedzi razem 7 czyli 4,(6)%.

3 grupa lubi pracę w ośrodku (bo daje punkt oparcia; bo zbiorowa; daje dużo zadowolenia; bo po pracy są rozrywki; bo dzień upływa prędko; bo nie nudzę się; bo nauczyłam się pracować; bo szydełko prędko chodzi w ręku). Odpowiedzi razem 67 czyli 44,(6)%.

4 grupa bardzo lubi pracę w ośrodku (pracuję z zapałem, bo chciałabym być samodzielną i użyteczną innym; lubię trykotarstwo; bo pracuję w ośrodku; bo pracuję gromadnie; lubię szyć, chcę być krawcową; bo się opłaca; bo może mi się przydać w życiu; bo czegoś się nauczę; bardzo lubię pracować, ale na własnem gospodarstwie). Odpowiedzi razem 55 czyli 36,(6)%.

Należy wyjaśnić, że w czasie przeprowadzania ankiety przybyło do ośrodka około 20 dziewcząt, które jeszcze nie przyzwyczaiły się do nowych warunków i nie znalazły w nich dla siebie miejsca. Przy analizie ankiety trzeba mieć na względzie udział w niej tych świeżo przyjętych junaczek.

Na drugie pytanie: „gdzie chciałabyć pracować?", padło 165 następujących odpowiedzi:

1) w warsztatach robót ręcznych (krawiecczyzna, haft, introligatorstwo) — 25, **2)** w biurach (jako urzędniczki i maszynistki) — 25, **3)** w szpitalach przy chorych — 15, **4)** w zawodzie nauczycielskim, w przedszkolach — 15, **5)** w handlu — 14, **6)** gdziekolwiek byle dobre warunki — 11, **7)** w teatrze, w kinie — 7, **8)** w fabryce — 5, **9)** w gospodarstwie domowem — 3, **10)** umysłowo — 3, **11)** w policji tajnej — 2, **12)** w ośrodku — 40.

Odpowiedzi na to pytanie wskazują, że 114 dziewcząt (69,1%) pragnęłoby pracować w pewnych określonych zawodach, 40 dziewcząt (24,2%) nie myśli narazie o żadnej pracy poza ośrodkiem (prawdopodobnie są to dziewczęta, niemające przygotowania zawodowego), wreszcie dla 11 dziewcząt (6,7%) rodzaj zawodu jest obojętny, zależy im tylko na zarobku.

Kilka uwag ogólnych

Ankieta przeprowadzona w jednym tylko ośrodku, i to mającym charakter specyficzny (żeński i otwarty), oraz wywiad na kursie są materjałem zbyt jeszcze skromnym, aby wyciągać z niego ścisłe wnioski. Można jednak z tego materjału wysnuć parę uwag ogólnych.

Przedewszystkiem widzimy, że młodzież junacka pragnie nauczyć się pracy zawodowej i przygotować się w ten sposób do przyszłego zarobkowania. Stąd bardzo chętny stosunek do pracy, która właśnie taki charakter posiada.

Następnie — młodzież nuży się przy pracy zmechanizowanej, monotonnej, potrzebuje ruchu, zmiany wrażeń, swobody.

Dalej — młodzież lubi pracę w zespole.

Wreszcie — dla młodzieży nie jest obojętny cel spełnianej przez nią pracy; gdy rozumie, że praca jest pożyteczna dla otoczenia, względnie dla społeczeństwa, wówczas wykonywa ją chętnie i gorliwie.

Należy więc dążyć do tego, aby junacy z jak największą świadomością podejmowali wszystkie czynności, jakie mają do wykonania w ośrodku. A wtedy wszelkie nakazy zewnętrzne w postaci regulaminów i kontroli staną się tylko regulatorami porządku i planu, natomiast nakaz wewnętrzny, płynący ze źródeł uczuciowych i rozumowych uczyni każdą pracę junaków przyjemną dla nich, wykonalną, wydajną, a nawet radosną.

KRONIKA KRAJOWA

Odczyty w Tow. popierania Kooperacji Pracy

W Towarzystwie Popierania Kooperacji Pracy odbywają się systematycznie w dwutygodniowych odstępach zebrania odczytowo - dyskusyjne, sprawozdania z których będziemy podawali w naszem piśmie.

W sezonie bieżącym, poczynając od ubiegłego listopada, odbyło się dotąd (do połowy kwietnia b. r.) 10 takich zebrań, a mianowicie:

1) **Dn. 16 listopada** referat p. Henryka Purmana: **„O warunkach i trudnościach prowadzenia kooperatyw pracy"**, oparty na doświadczeniach spółdzielni „Karossa".

2) **Dn. 29 listopada** referat zbiorowy pp. Jana Wolskiego i Henryka Purmana: **„O postulatach spółdzielczości pracy, pod adresem sądów rejestrowych i władz skarbowych"**.

3) **Dn. 13 grudnia** referat p. Jana Wolskiego: **„Jak należy uregulować sprawę oddawania spółdzielniom pracy robót publicznych i dostaw"**.

4) **Dn. 17 stycznia** referat p. Jana Wolskiego: **„Spółdzielcze przedsiębiorstwa mieszane"**.

5) **Dn. 31 stycznia** referat inż. Jana Gawlikowskiego: **„Przeludnienie, bezrobocie, a spółdzielcze osadnictwo na roli"**.

6) **Dn. 14 lutego** referat p. Władysława Bagińskiego: **„O przemianach w ustroju pracy w Niemczech dzisiejszych"**.

7) **Dn. 1 marca** referat p. Jana Wolskiego: **„O samorządzie spółdzielczym w polskich ośrodkach pracy ochotniczej"**.

8) **Dn. 14 marca** referat p. Jana Wolskiego: **„O pseudo - spółdzielniach pracy"**.

9) **Dn. 28 marca** referat p. Franciszka Dąbrowskiego: **„Młodzież szkolna, a spółdzielczość pracy"**.

10) **Dn. 11 kwietnia** referat p. Stanisława Dippla: **„Co osłabia dziś prężność rozwojową spółdzielczości spożywców"**.

Niżej podajemy sprawozdania z 2-ch ostatnich odczytów.

Młodzież szkolna, a spółdzielczość pracy

Referent p. Franciszek Dąbrowski, stary kooperatysta i dyrektor szkoły spółdzielczej dał krótki zarys historyczny polskiej spółdzielczości szkolnej, początki której widzimy w latach 1905—6. Dziś mamy około 4 tysięcy spółdzielni uczniowskich typu spożywczego i około 3 tysięcy typu kredytowego.

Interesujące jest zestawienie tego stanu rzeczy z innemi państwami: Francja liczy 6.500 spółdzielni szkolnych, Stany Zjednoczone A. P. — 5.000, Afryka Południowa — 600, Indje Brytyjskie — 270, Łotwa — 200, Związek Radziecki — 50.000. Widzimy więc, że poza Sowietami, gdzie ze względu na specyficzne cechy ustrojowe wielki rozwój spółdzielczości szkolnej jest wytłumaczony, jako organicznie związany z metodą struktury politycznej, Polska nie pozostaje w tyle, ale raczej przoduje w szeregu innych państw.

Oprócz organizacji spożycia, obejmującego nabywanie zeszytów szkolnych, piór, atramentu i t. p., obserwujemy wkraczanie spółdzielczości uczniowskiej na odcinek pracy (introligatornie, fryzjernie, zbieranie ziół leczniczych i inne formy zbiorowej pracy, kształtowane metodą spółdzielczą).

W Polsce spółdzielczość uczniowska przejawia się w tych kierunkach słabiej, niż w innych krajach. W Czechosłowacji szkolna spółdzielczość pracy bazuje na odcinku przemysłu ludowego w dziedzinie garncarstwa, stolarstwa i koronkarstwa. Żeńska szkoła zawodowa w Budapeszcie dzieli uczennice na grupy, wykonywujące pracę na zasadzie zbiorowej odpowiedzialności, całkowicie samorządne w wewnętrznej budowie z wybieralnem kierownictwem, sądem koleżeńskim, słowem tworzące embrjon szkolnej kooperatywy pracy. W Stanach Zjednoczonych przyjęła się wśród uczniów

forma stowarzyszeń pracy (Labour Club) o specjalnem przeznaczeniu: są więc stowarzyszenia hodowli trzody, uprawy kukurydzy i inne. W 1917 roku liczyły one 10 tysięcy członków, a w 1922 — 200 tysięcy. Wskazuje to na żywiołowość ruchu. Francuskie spółdzielnie szkolne prowadzą szeroką akcję zalesienia nieużytków rolnych i szerzą kult przyrody z niebywałemi rezultatami.

Referat wywołał ożywioną wymianę poglądów. Ustalono szereg dezyderatów, z których na podkreślenie zasługują: moment ważności spółdzielczego wychowania przez pracę młodego pokolenia do odmiennych niż dotychczasowe, przyszłych warunków społeczno - gospodarczych; uwzględnienie kooperacji pracy w ramach programów szkolnych, z tem jednak żeby dzieci nie były dodatkowo obciążane godzinami zajęć i nie traktowały pracy w spółdzielni jako przymusu; wyzyskanie w sposób pedagogiczny dynamiki działania i chęci naśladownictwa starszych u dziatwy i młodzieży; wreszcie — pobudzanie inicjatywy.

Uznano za potrzebne prowadzenie propagandy na rzecz szkolnej kooperacji pracy za pośrednictwem prasy uczniowskiej, jak „Płomyk" i „Iskry", nauczycielskiej, oraz spółdzielczej. W ten sposób równolegle można wpływać na kształtowanie się opinji w kołach rodziców, wychowawców i w masach młodzieży. K.

Co osłabia prężność rozwojową spółdzielczości spożywców

Z referatu p. Stanisława Dippla i z wymiany zdań w ożywionej dyskusji można wyciągnąć następujące konkluzje.

Mimo wielkiej siły żywotnej oraz zdrowych i solidnych podstaw rozwój spółdzielni spożywców, niegdyś tak żywiołowy i spontaniczny w swym rozmachu, napotkał dzisiaj na kompleks niesprzyjających mu warunków i zahamowany przystanął dla skonsolidowania się i pogłębienia.

A przeszkody piętrzą się przed nim niepomiernie: widzimy je wyłaniające się ze specyficznej psychiki naszego społeczeństwa, widzimy tkwiące we właściwościach obecnych niesprzyjających warunków gospodarczych, znaleść je możemy również wewnątrz organizmów samych spółdzielni.

Któż nie zna tych tradycyjnych polskich wad: brak zrozumienia potrzeby organizacji, działanie bez planu i zastanowienia, lekkomyślność w podejmowaniu zadań, nierówne tempo pracy, ospałość, gdy niema silnych bodźców emocjonalnych. Trudność przezwyciężenia ich wymaga długotrwałej ewolucji. Do tego dołącza się niska kultura, małe wyrobienie gospodarcze szerokich mas, a wszak kooperacja wymaga wyższego stopnia rozwoju, będąc wyższą formą strukturalną.

Wreszcie ciężkie, nienormalne warunki ekonomiczne, streszczające się w jednem, nazbyt dobrze znanem słowie—kryzys, który zdeprawował całe nasze życie gospodarcze. Jego bolesne objawy, jak zniżka cen produktów rolnych i usług, ograniczenie potrzeb ilościowo i jakościowo do minimum, niska dochodowość handlu wobec jego rozdrobnienia, zmniejszają rentowność spółdzielni i hamują ich rozwój. Natomiast zmaterjalizowanie społeczeństwa, przejawiające się w postaci przewagi pierwiastka gospodarczego nad ideowym, żąda od spółdzielni siły atrakcyjnej, jaką jest dywidenda. Sam entuzjazm często zawodzi.

Trudno żądać od państwa opiekowania się ruchem spółdzielczym w sposób protekcyjny, ale bezsprzeczna wina jego polega na niedocenianiu kształcenia obywateli w zakresie wychowania spółdzielczego, które, wnosząc elementy oparte na zasadzie samopomocy i współdziałania, powinno wejść do wychowania ogólno-obywatelskiego.

Z kolei rozpatrzmy błędy samych spółdzielni, wynikłe z dysproporcji między wykonaniem a niewykonalnością programów o aspiracjach zbyt wysokich, jak również z niedostosowania się do zmian strukturalnych, zaszłych w organizacji spółdzielni.

Spółdzielczość spożywców nie wychowała sobie szerokich zastępów działaczy społeczno-ekonomicznych i odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Nieraz prosperowanie spółdzielni opiera się na ofiarnej pracy jednego, lub paru jednostek — starych entuzjastów, mających parę dziesiątków lat pracy za sobą. Gdy ich zabraknie — spółdzielnia upada.

Częsta zmiana władz oraz brak cenzusu wyborczego biernego odbija się fatalnie na prosperowaniu spółdzielni.

Daje się we znaki brak fachowych i odpowiedzialnych pracowników. Tu otwiera się szerokie pole dla współpracy spółdzielni spożywców ze spółdzielniami pracy które, podejmując się całokształtu czynności wykonawczych w spółdzielniach spożywców przy pomocy odpowiednio dobranego z sił wykwalifikowanych zespołu swoich członków, — dawałyby odpowiedzialność zbiorową i trwalszą gwarancję fachowego prowadzenia placówek.

Brak talentów administracyjnych — to znana bolączka spółdzielni spożywców. Jeśli upadają, to z powodu złej administracji handlowej. Wychowanie i wykształcenie administratorów wśród młodego pokolenia nie jest łatwe i wymaga długiego czasu. Należałoby zdjąć ten obowiązek z członków spółdzielni spożywców i powierzyć go skooperatyzowanym pracownikom.

Błędy organizatorów polegają na niedopuszczalnym pośpiechu przy rozpoczęciu działalności, gdy spółdzielnia nie ma jeszcze zapewnionych podstaw organizacyjnych i finansowych.

Należy jeszcze dodać jako niedomagania: brak dostatecznego kontaktu ze światem pracy, brak współdziałania ze spółdzielniami rolniczemi i wytwórczemi, sprzedaż niečłonkom, która nie osiąga swego celu werbowania nowych członków, a degeneruje spółdzielczość, wreszcie, niedostateczna propaganda, która nie rozszerza swego zakresu na nieskooperatyzowanych.

Ruch spółdzielczy zmierza do wytworzenia nowego człowieka. Tego człowieka należy wychować, a proces wychowania musi przebyć całą ewolucję. Nastawienie na ruch ewolucyjny zmniejsza tempo pracy, ale tę pracę pogłębia. Jesteśmy na progu odrodzenia się kooperacji spożywców. Zewnętrznie rozwój stracił narazie na szybkości, ale zyskał doświadczenie, które się stało żelaznym kapitałem, zaczynającym już procentować.

T. M.

Spółdzielnie absolwentek szkół zawodowych w Łodzi

Ruchliwy zarząd koła łódzkiego **„Służby Obywatelskiej"** (stowarzyszenia nauczycielstwa żeńskich szkół zawodowych) zorganizował w Łodzi w dniach 8, 9 i 10 kwietnia b. r. szereg wykładów o spółdzielczości pracy, wygłoszonych przez specjalnie w tym celu zaproszonego z Warszawy przedstawiciela Tow. Popierania Kooperacji Pracy p. J. Wolskiego.

Przy tej okazji prelegent zwiedził dwie łódzkie spółdzielnie wytwórcze (zbliżone swoim charakterem do spółdzielni pracy) i zrzeszające absolwentki miejscowych żeńskich szkół zawodowych.

Jedna z tych spółdzielni — **„Ognisko Domowe" Absolwentek Szkoły Przemysłowo - Gospodarczej w Łodzi** — liczy 37 członków, w czem 20 absolwentek, a reszta — nauczycielstwo. Spółdzielnia ta prowadzi jadłodajnię i wydaje wcale niezłe obiady. Mieści się przy ul. Przejazd 20 w nowocześnie urządzonym lokalu i wydaje dziennie 70—80 obiadów. W sezonie letnim ilość wydawanych obiadów dochodzi do 150 na dzień. Spółdzielnia zatrudnia zarobkowo 7 osób oraz jedną praktykantkę. Placówka ta została uruchomiona w dniu 27 czerwca 1933 r. W roku tym (6 miesięcy) obrót spółdzielni wyniósł około 28.000 zł., w następnym zaś roku (1934-tym) — 42.798 złotych.

Druga Kooperatywa nosi nazwę **„Spółdzielnia Pracy Absolwentek Szkół Zawodowych Żeńskich w Łodzi"** i mieści się w gmachu Państwowej Żeńskiej Szkoły Zawodowej przy ul. Narutowicza 77. Prowadzi działy bieliźniarski i krawiecki, jakkolwiek w statucie przewiduje zatrudnienie absolwentek

i innych specjalności, a więc prowadzenie działów haftarstwa, koronkarstwa, trykotarstwa, czapnictwa, modniarstwa, introligatorstwa, jubilerstwa, tkactwa artystycznego i handlowości. Działalność tej spółdzielni jest jak dotąd bardzo niewielka, pracę znajduje w niej zaledwie kilka członkiń, a kierowniczka jest opłacana przez „Służbę Obywatelską".

Należy zaznaczyć, że „Służba Obywatelska" w trosce o zatrudnienie absolwentek żeńskich szkół zawodowych od kilku już lat wytrwale propaguje wśród nich i popiera kooperację pracy, co ma miejsce nietylko w Łodzi, ale i w innych ośrodkach Polski.

Doświadczenie dotychczasowe wykazuje, że absolwentki po wyjściu ze szkoły nie są jeszcze naogół przygotowane do pełnej samorządności spółdzielczej, w związku z czem powstaje cały szereg bardzo interesujących kwestyj, które omówimy w jednym z następnych numerów.

Ruchliwa spółdzielnia krawiecka

Wzorem ruchliwej zaradności dla naszych spółdzielni pracy i wytwórczych służyć może istniejąca od dwóch lat w Warszawie przy ul. Orlej Nr. 10 **spółdzielnia krawców „Przełom"**.

Stoi ona wobec konieczności ciągłego prowadzenia zaciętej walki o zdobywanie dla siebie robót krawieckich od instytucyj państwowych, samorządowych — wogóle — publicznych. Jak wiadomo, teren ten jest opanowany w wielkiej mierze przez pośredników. Poczynając od różnych „paniuś" oraz instytucyj społecznych, nic wspólnego z rzemiosłem krawieckiem nie mających, a kończąc na tak zwanych przedsiębiorcach krawieckich mniej lub więcej niefachowych, — pośrednicy ci zdobywane przez siebie dostawy i roboty przekazują do wykonania nędzarzom-chałupnikom, wyzyskując ich straszliwie.

Powołując się na swój charakter społeczny Spółdzielnia, walcząc z tymi pośrednikami, umie domagać się sprawiedliwego traktowania swoich ofert. A w wypadkach gdy uważa, iż potraktowana została niesprawiedliwie, — umie odwołać się do najwyższych instancyj państwowych, składa zażalenia, wyjaśnienia i memorjały bardzo często z pomyślnym dla siebie wynikiem.

Na uznanie zasługuje prozelityzm „Przełomu", prowadzącego żywą propagandę na rzecz koooperatyzacji pracy na terenie ogólno-robotniczym, a przedewszystkiem krawieckim.

Niedawno „Przełom" zaczął wydawać własne pisemko miesięczne pod tytułem: **„Gazeta Krawiecka"**. Na 8 stronicach druku zawiera pisemko sporo różnorodnej treści: demaskowanie i zwalczanie pośredników; sprawy zawodowe pracowników krawieckich; propaganda spółdzielczości; porady prawne; fachowe wskazówki z nauki kroju; korespondencje; komunikaty spółdzielni i związku zawodowego.

Wadą pisemka są nieścisłości, wynikłe prawdopodobnie z nadmiernego ferworu bojowego. Trzeba się tego wystrzegać. Uwagę powyższą skreśliłem, powodowany wyłącznie życzliwością dla tej młodej placówki.

K. T.

Cykl artykułów o spółdzielczości pracy

W wychodzącym we Lwowie społeczno-politycznym tygodniku **„Reduta"** drukowany był w styczniu, lutym i marcu bardzo dobrze napisany przez **p. Aleksandra Wareńskiego** cykl 5 artykułów, poświęconych zagadnieniu spółdzielczości pracy pod wspólnym tytułem **„Uspołecznijmy pracę"**.

Po analizie rozpaczliwego stanu rzeczy na rynku pracy w związku z nadmierną dziś podażą siły roboczej w stosunku do popytu na nią, autor podkreśla nietylko materjalne ale i moralne skutki ujemne tego stanu rze-

czy i wysuwa spółdzielczość pracy, jako wypróbowany sposób zaradności zbiorowej pracowników na polu zarobkowem.

Następnie autor z dużą znajomością rzeczy omawia trudności, jakie napotyka dziś w Polsce rozwój tego ruchu. Dzieli je na wewnętrzne i zewnętrzne. Trudności wewnętrzne wynikają zdaniem autora z niedostatecznej znajomości i nieprzestrzegania w praktyce zasad podstawowych kooperacji pracy. Trudności zewnętrzne wynikają z braku właściwego ustawodawstwa, któreby uwzględniało specyficzne właściwości charakteru spółdzielni pracy przy dopuszczaniu ich do robót i dostaw publicznych, będących dla tego typu spółdzielni jednym z głównych terenów zarobkowania.

Dalej autor przytacza in extenso i omawia z gruntowną znajomością rzeczy obszerny projekt odnośnych przepisów, opracowany przez Tow. Popierania Kooperacji Pracy.

W pracy swej p. Wareński wspomina o działalności naszego Towarzystwa, podkreśla jej doniosłość, ale jednocześnie wskazuje na brak akcji instrukcyjnej w terenie, zupełnie zresztą zrozumiały z powodu braku na ten cel funduszów. K. Z.

KRONIKA ZAGRANICZNA

Spółdzielcze pierwiastki w organizacji „kołchozów"

Na interesującym nas odcinku kooperacji pracy, mamy do zasygnalizowania charakterystyczne momenty z przemian, dokonywanych w Sowietach. Są one fragmentami ogólnego procesu, zafiksowanego przez nową konstytucję. Przypominamy, że m. inn. wprowadza ona tajność przy wszystkich wyborach i wogóle wiele pierwiastków, demokratyzujących regime dyktatury. Rząd sowiecki i partja bolszewicka uważają, że został zakończony pierwszy etap przebudowy społeczno-gospodarczej, to też na wielu odcinkach sięgają do mas społecznych pozapartyjnych, celem zaktywizowania ich przy pozytywnem budownictwie nowych form ustrojowych.

Znalazło to odbicie również i w strukturze nowego statutu „kołchozów", przyjętego przez zjazd szturmowców pracy kolektywów rolnych, który odbył się w Moskwie w lutym b. r.

Statut ten, będący owocem kilkoletnich doświadczeń kolektywizacyjnych, stabilizuje organizację kołchozów w postaci spółdzielni pracy („trudowaja artiel"), różniącej się od podobnych organizacji krajów Zachodu mocnem związaniem z państwem, co zresztą jest obustronną koniecznością, warunkowaną ogólnym układem rzeczy.

Nowy statut postanawia, że spółdzielnia pracy w rolnictwie (kołchoz) ma nieograniczoną liczbę członków i otrzymuje od państwa, jako warsztat wytwórczy ziemię na prawach wieczystej dzierżawy bez prawa kupna-sprzedaży. Przyczem obszar ziemi kołchozu nie może ulec zmniejszeniu, a członek występujący lub wydalony może otrzymać ziemię z wolnego jej zapasu, będącego w dyspozycji państwa.

Przypominamy, że pod względem prawno-formalnym cała ziemia na mocy dekretu jeszcze z 1918 r. stała się własnością państwa. W oddaniu ziemi spółdzielniom pracy w wieczystą dzierżawę, widzimy przełomowy moment przejścia od formy „kapitalizmu państwowego", jak to określali antybolszewiccy ekonomiści, a będącej przejściową fazą likwidacji starych form gospodarczych, do typu uspołecznionej gospodarki ustroju socjalistycznego w bardziej ścisłem zrozumieniu.

Obok kołchozów-spółdzielni istnieją i istnieć będą pozatem olbrzymie gospodarstwa państwowe („sowchozy"), zajmujące się produkcją rolną do wyłącznej dyspozycji władz państwowych.

Z sowchozów spółdzielnie-kołchozy otrzymywać będą ziarno selekcyjne, pozatem państwo roztacza opiekę nad inwentarzem w zakresie pomocy we-

terynaryjnej i podnoszenia rasy, oraz utrzymuje maszyno - traktorowe stacje, obsługujące uprawę skooperatyzowanych obszarów. Stosunek ten, jak widzimy, wiąże kołchozy nierozerwalną nicią współzależności z resztą gospodarki państwowej, tworząc sharmonizowaną całość ekonomiczną, a w nadbudowie i polityczną.

Cały obszar ziemi spółdzielni-kołchozu dzielony jest na pola, stosownie do płodozmianu, przyczem do każdego pola na okres pracy przydzielona jest stała brygada robocza.

Doświadczenie kilku lat wykazało, że próby nadawania charakteru komun, jakie dokonywane były w wielu kołchozach, są nieżyciowe. Organizacja gospodarstwa domowego w warunkach wiejskich, nie dawała się uspołecznić w formach, osiągniętych w środowiskach wielko-przemysłowych. Zaopatrywanie członków kołchozów w artykuły codziennego spożycia pochłaniało zbyt wiele energji i obciążało kierownictwo zbytecznym balastem.

Statut kołchozu pozostawia więc w granicach, określonych potrzebami rodziny członków, gospodarkę indywidualną, w postaci kawałka ziemi przy domu, pewnej liczby bydła, trzody chlewnej, owiec, kóz, oraz nieograniczonej ilości ptactwa. Granice posiadania indywidualnego są wyznaczone przez rolnicze władze państwowe w zależności od gospodarczego typu kraju.

Pragnąc upowszechnić formę spółdzielni-kołchozów, ułatwiono zamknięty dotychczas dostęp dla zamożnych chłopów („kułaków") i osób, pochodzących z dawnych klas posiadających, o ile w ciągu 3 lat nie uprawiali działalności antysowieckiej i zajmowali się pracą produkcyjną. Pozatem stworzono rygory przy wydalaniu członków. Mianowicie: wydalenie może nastąpić jedynie na mocy uchwały ogólnego zebrania przy obecności conajmniej 2/3 członków. Dotychczas prawo to przysługiwało kierownictwu kołchozu. Stosowana tu zasada większości, obok tajności wyborów zbliża kołchozy do typu spółdzielni krajów Zachodu.

Dla zainteresowania członków w gospodarce zbiorowej statut postanawia, że na fundusze społeczne, niepodlegające podziałowi, wolno przeznaczać nie więcej, niż 20% dochodów netto, a nie mniej, niż 1%.

Wynagrodzenie za pracę dokonywane jest według „roboczodniówek", przyczem stosowana jest zasada zróżniczkowania kwalifikacyjnego wysokości płacy.

Tak w ogólnych zarysach przedstawia się struktura organizacyjna kołchozów w myśl nowego statutu.

Z punktu widzenia pojęć spółdzielcy zachodnio-europejskiego jest to typ spółdzielni pośredniej między kooperatywą pracy, a wytwórcą. Cechą zupełnie swoistą i wypływającą z przesłanek politycznych, jest mocny związek z instytucją państwa, będącego opiekunem i najpoważniejszym kontrahentem kołchozu.

Można przewidzieć, że w miarę rozbudowy gospodarczej i narastania kulturalnych potrzeb, niedających się zaspokoić w rodzinnem gospodarstwie, znaczenie własności indywidualnej w kołchozach, pozostawionej dziś dla celów spożywczych, maleć będzie ewolucyjnie i w perspektywie przyszłości ujrzymy obok skooperatyzowanej wytwórczości i pracy — również skooperatyzowane spożycie. K.

Prenumerata **12** zeszytów z przesyłką **10 złotych, 3** zeszytów — **3 złote.**

Pojedyńczy numer bez przesyłki **1 złoty.**

Wydawca: **Marja Sierakowska** w imieniu Towarzystw Popierania Kooperacji Pracy.

Redaktor: **Jan Wolski**

Drukarnia Artystyczna, Warszawa, Nowy Świat 47, tel. 635-80 i 635-83.